Public Service Commission of Canada
Commission de la Fonction publique du Canada

Annual Report

1·9·8·7

Canada

A summary of this report is available in Braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1988
Cat. No. SC 1-1987
ISBN 0-662-55868-5
PSC 3B1D701

Annual Report

1·9·8·7

The Honourable Lucien Bouchard, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1987.

It is submitted to Parliament in accordance with section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-32, *Revised Statutes of Canada* 1970).

Yours sincerely,

Annual Report

1·9·8·7

Huguette Labelle
Chairman

Trefflé Lacombe
Commissioner

Peter B. Lesaux
Commissioner

Table of Contents

Annual Report

1·9·8·7

Table of Contents

Highlights	**8**
The Commission at a Glance	**10**
Introduction	**12**
Today's Public Service: Some Trends and Issues	**14**
The Aging of the Public Service	15
The Phenomenon of Plateauing	17
The Person-Year Reductions	19
Recruitment Activities	20
Staffing the Public Service: a Constant Evolution	**22**
Delegation	23
Areas of Competition	24
Selection Standards	24
Exclusion Approval Orders	25
Staffing Renewed	25
Equal Consideration for All Canadians	**26**
Employment Equity Programs	28
Participation by Both Official Language Communities	31
In Conclusion	31
Safeguarding Merit and Impartiality	**32**
Recourse	33
The Monitoring of Staffing	40
The Audit of Staffing	40
The Political Activities of Public Servants	40
Annex I - Opportunities for Advancement Prejudicially Affected	41
Annex II - Release or Demotion for Incompetence or Incapacity	41
Annex III - Requests for Leave of Absence Pursuant to Section 32 of the *Public Service Employment Act*	41
Training Public Servants	**42**
Professional, Technical and Managerial Training	43
Managerial Development	44
Language Training	45
Rationalization of Training Activities	47
From Region to Region	**48**
Atlantic	49
Quebec	50
National Capital	51
Ontario	51
Manitoba and Saskatchewan	52
Alberta and the Northwest Territories	53
Pacific and Yukon	55
Appendix - Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39 of the Act	**57**
Delegation of Staffing Authority	58
General Exclusions	60
Personal Exclusions	62

Statistics	**64**
Technical Notes	65
Tables	68
Population	**68**
1. Federal government employment, December 1987	68
2. Type of employment	69
3. Age, sex and language group	69
4. The ten major departments and their populations	70
5. Geographic area, sex and language group	71
6. Cities, sex and language group	72
7. Geographic area, language requirements of position and language group	73
8. Department and geographic area	74
9. Department, sex and language group	78
10. Salary in current and constant dollars, sex and language group	80
Population and occupational categories	**82**
11. Occupational category, type of employment, sex and language group	82
12. Occupational category, group, sex and language group	84
13. Occupational category and geographic area	86
14. The Management Category and women, Francophones and aboriginal peoples	86
15. Language requirements of position, occupational category and language group	87
16. The Management Category, sex and language group	88
17. The Scientific and Professional Category, sex and language group	90
18. The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	92
19. The Technical Category, sex and language group	94
20. The Administrative Support Category, sex and language group	96
21. The Operational Category, sex and language group	98
Appointments	**99**
22. Appointments and type of employment	99
23. Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group	99
24. Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group	100
25. Appointments and occupational category	101
26. Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group	101
27. Appointments *within* the Public Service, occupational category, sex and language group	102
28. Promotions, occupational category, sex and language group	102
29. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	103
30. Reappointments, occupational category, sex and language group	103
31. Downward transfers, occupational category, sex and language group	104
32. Appointments and employee mobility	104
33. Appointments and selection process	105
34. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	106

35. Appointments to bilingual positions (imperative staffing) 107
36. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing) 108
37. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group 109
38. Appointments of university graduates and geographic area 109
39. Appointments of university graduates and occupational field 110
40. Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field 110
41. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 110

Separations **111**

42. Lay-offs, occupational category, sex and language group 111
43. Lay-offs, occupational category and geographic area 112
44. Separations and reason 114
45. Separations, reason and geographic area 114
46. Separations, occupational category, reason, sex and language group 116
47. Separations, geographic area, sex and language group 117
48. Separations, occupational category, reason and geographic area 118

Appeals **121**

49. Appeals and occupational category 121
50. Appeals and department 122
51. Appeals, appointing authority and type of selection process 123
52. Selection processes, appeals and occupational category 123
53. Selection processes, appeals and department 124

Training **126**

54. Developmental training and geographic area 126
55. Developmental training and language of instruction 126
56. Developmental training and occupational category 127
57. Language training 127
58. Language training and region 128

Glossary **130**

Offices of the Commission **134**

Highlights

Population

- Reduced Public Service population (214 930 in 1987, compared to 217 223 in 1986). In 1977, the Public Service numbered 222 195 employees (excluding the Post Office).
- Reduced proportion of employees under 25 years of age (3.3% in 1987, compared to 4% in 1986 and 14.1% in 1977).
- Increased proportion of employees in the 30 to 39 year age group (36.9% in 1987, compared to 22.5% in 1977). The major challenge will be to find enough trained successors to replace them when they retire.

The Phenomenon of Plateauing

- On average about one employee in 12 obtained a promotion in 1987, compared to one in 6 in 1977.
- Increase in average time employees spend at the same group and level (6.2 years in 1987, compared to 5 years in 1983).
- Increase in average time employees spend in their current positions (4.9 years in 1987, compared to 4 years in 1983).

Employees Affected by the Person-Year Reductions

- Since the beginning of the person-year reductions in May 1985, 13 587 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 594 were laid off, 277 of whom still have priority for reappointment to the Public Service.

Appointments and Separations

- Slight increase in appointments *to* the Public Service (8 982 in 1987, compared to 7 627 in 1986). However, in 1980, 18 256 persons were appointed from outside the Public Service.
- Slight decrease in appointments of university graduates (874 in 1987, compared to 903 in 1986) but slight increase in appointments of community college and CEGEP graduates (346 in 1987, compared to 322 in 1986).
- Reduced appointments of students under the Career-Oriented Summer Employment Program (4 936 in 1987, compared to 5 376 in 1986) but slight increase in appointments under the Co-operative Education Program for post-secondary students (3 346 in 1987, compared to 3 258 in 1986).
- Increased number of appointments *within* the Public Service (77 424 in 1987, compared to 68 431 in 1986).
- Number of separations stable (21 608 in 1987, compared to 21 462 in 1986).

Highlights

Underrepresented Groups

- Of the 8 982 persons recruited to the Public Service, 1.85% were members of visible minority groups; 2.66% were aboriginal peoples; 1.28% were disabled persons; and 47.18 % were women.
- Increased proportion of women in the Public Service (42.4% in 1987, compared to 41.8% in 1986 and 40.6% in 1983).
- Increased number of women in the Management Category (481 in 1987, compared to 397 in 1986 and 227 in 1983).
- Proportion of Francophones in the Public Service remained stable (28.2% in 1987; 28% in 1986; 27.2% in 1977).
- Although Anglophones represented in 1987, 14.1% of new public servants in the officer categories, their participation rate in the federal Public Service in Quebec remained stable over last two years (about 5.5%).

Staffing System

- The Commission undertook an intensive review of the staffing system and a major review of its recruitment and referral activities.

Appeals and Investigations

- Increased number of appealable selection processes (6 349 in 1987, compared to 5 683 in 1986) and increased percentage of selection processes actually appealed (12.1% in 1987, compared to 11.1% in 1986).
- Increased number of complaints (1 701 in 1987, compared to 1 501 in 1986).

Training

- Number of participants in Commission training courses stable (12 367 in 1987, compared to 12 328 in 1986).
- New language training course for executives (EX).
- Consolidation of basic second official language training programs.

The Commission at a Glance

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*, and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides Secretariat and Committee services to the Commission's senior management, and administers specific sections of the *Public Service Employment Act* including the production of the Commission's Annual Report. It coordinates strategic planning and policy development that cross over specific mandates of individual branches, and provides liaison and information to Members of Parliament and parliamentary committees.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for those aspiring to and those within the Category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are work force adjustment, human resource planning assistance to departments, employment equity programs, the Career Assignment Program, Interchange Canada and the Business/Government Executive Exchange Program.

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits to ensure that the staffing activities carried out under authority delegated to deputy heads by the Commission, as well as non-delegated staffing activities, are conducted in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Staff Development Branch

This Branch provides departments and agencies with developmental and training programs and related consulting and information services to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing Treasury Board training policy. It also assists departments and agencies in implementing their training plans. This Branch operates on a revolving fund financing basis.

Corporate Systems and Services Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial; personnel; data processing; publications and public relations; general administrative services; and the development and implementation of corporate management systems and policies. Program evaluation and internal audit are attached to this branch for administrative purposes, but take functional direction from the Chairman.

Language Training Program Branch

This Branch responds to the needs of departments and agencies by providing language training to meet job requirements, and delivers the Commission's Language Training Program for members of the Executive group (EX). It also develops and conducts specialized courses in the two official languages in all regions of the country. It advises departments and agencies and provides assistance on language training matters: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance to public servants.

Introduction

Introduction

Anniversaries mark milestones in time. They also mark the durability of institutions and ideas; and on this 20th anniversary of the *Public Service Employment Act*, the Public Service Commission can only remark on the durability of the two principles which were inherited from earlier legislation: the principle of public servants being appointed on merit alone and treated with equity and fairness, and the principle of a Public Service which is impartial in providing advice to the Government of Canada and service to the Canadian public.

Both principles serve to protect the public interest, and therefore they must continue to be safeguarded by a body that reports independently to Parliament itself — the Public Service Commission.

Annual Report 1·9·8·7

Many influences over the past 20 years have shaped the composition of the Public Service and have given it the characteristics that it now has. These characteristics now bear examination, and decisions and measures will be called for to ensure that in the future Canada has the same highly competent Public Service that it has today.

In particular, the Public Service is aging at a faster rate than society as a whole; and the group of public servants aged 30 to 39 has bulged. Replacing these persons in due course with trained successors is a matter that the Commission and the Government will need to address. The Commission's own perspective in the face of aging is, on all accounts, to maintain quality of service and overall competence amongst public servants.

Another characteristic of today's Public Service is that it is in a period of restraint and has consequently undergone some reduction of size. The Commission and departments however, have had encouraging results in placing employees affected by reductions. In so doing, they have succeeded in keeping to a minimum serious repercussions which inevitably result from such a situation. On the other hand, when the Public Service stands still for a time, renewal does not take place and aging further affects career advancement. The result is a blockage in the careers of public servants — a phenomenon known as plateauing which touches significant numbers of them. It is therefore another subject which must be addressed in the years ahead.

The concern about the Public Service being representative of Canada as a whole and not merely of some sectors of Canadian society is also of real importance. The Commission's response in this regard is to ensure that every Canadian is given fair, just, and impartial consideration for employment in the Public Service. Such action on the part of the Commission is not only consistent with the requirements of merit, but it ensures that the Public Service is in touch with the society which it serves.

The Commission faces the coming years determined to deploy whatever energy is needed to ensure that Canadians will continue to be served by a truly competent Public Service.

For the achievements described in this report we owe a debt of gratitude to the employees of the Commission for their dedication and professionalism. We are also grateful to the deputy ministers, the Treasury Board Secretariat, departmental managers, personnel administrators and the Public Service bargaining agents for their cooperation throughout the year. Lastly, we wish to express our appreciation to members of Parliament for their support and for their help in drawing our attention to a number of issues of interest to the Public Service.

Today's Public Service: Some Trends and Issues

Today's Public Service: Some Trends and Issues

Annual Report

1·9·8·7

Technological change, employment equity, austerity measures and the *Official Languages Act* are just some of the factors which have transformed the Public Service of yesterday into the Public Service of today. In terms of size, composition and age structure, there have been some significant changes.

The most dramatic change in size occurred as a result of the removal of the Post Office from the jurisdiction of the *Public Service Employment Act* in the early 1980s. Excluding the Post Office, the trend between 1967 and 1977 was one of steady growth, increasing from approximately 120 000 employees to just over 220 000 employees. However, since 1977, the trend has been one of relative stability followed by decline: the Public Service numbered 214 930 employees in 1987, approximately the same as in 1976 (see graph A). One of the most significant changes in the composition of the Public Service has been the increase in the representation of women, which rose from 27.3% in 1967 to 33.9% in 1977 and to 42.4% in 1987. Also, women's representation has increased in every occupational category.

Another compositional change has been the increase in the representation of Francophones. However, data pertaining to the last 10 years indicate that Francophone representation has remained relatively stable, increasing slightly from 27.2% in 1977 to 28.2% in 1987.

A further significant compositional change concerns the distribution of public servants among the six occupational categories. These can be reduced to two broad groupings: officer and support categories. The former include the Management, the Administrative and Foreign Service, the Scientific and Professional, and the Technical categories. The support categories include the Administrative Support and the Operational categories.

The support categories were the largest in the Public Service until 1980, when the Post Office was excluded from the jurisdiction of the *Public Service Employment Act*. However, the percentage of employees in these categories had been decreasing even before the Post Office became a Crown corporation and has continued to decrease since then. In 1972, there were two support employees for each officer employee. By 1985 the ratio was virtually 1:1. By 1987 there is a slight majority of employees in the officer categories. These changes in the occupational composition of the Public Service are a reflection of the spread of sophisticated office and other technologies, the growing complexity of the work performed by public servants and the privatization of some functions.

Perhaps the most dramatic change since 1967 has been the change in the age structure of the Public Service. This changing age structure has resulted in an aging population and new challenges for human resource planning.

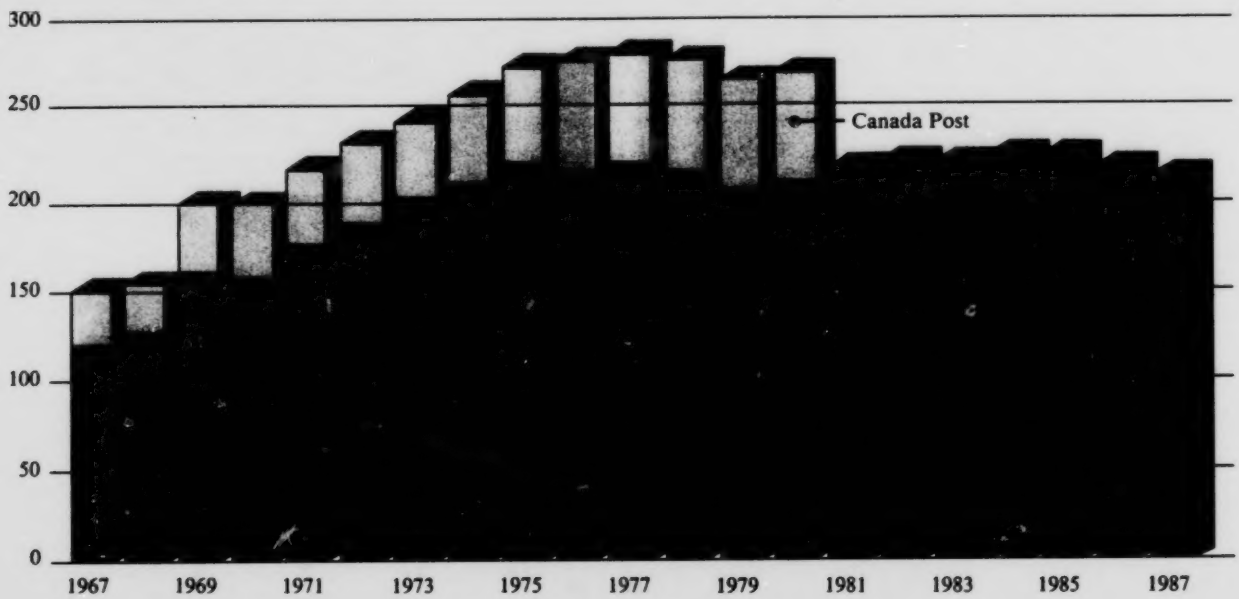
The Aging of the Public Service

The proportion of youth in the Public Service has declined significantly in recent years. The proportion of those under 25 years of age has dropped from 14.1% of the total population in 1977 to 3.3% in 1987. The corresponding drop in the labour force over the same period has been from 26.8% to 21.4% (see Graph B).

The percentage of employees 55 years of age and over in the Public Service also fell, from 17.0% in 1977 to 12.1% in 1987, while the percentage of those aged 30 to 39 increased from 22.5% to 36.9% in the same period (see Graph C). These changes in the age structure have resulted in a steady increase in the average age of public servants, from 39.3 years of age in 1977 to 40.4 in 1987 (see Graph D).

Although the overall age of public servants has been increasing, this average has been higher in the past: it reached a maximum of 42.4 years in 1969. However, considering the present

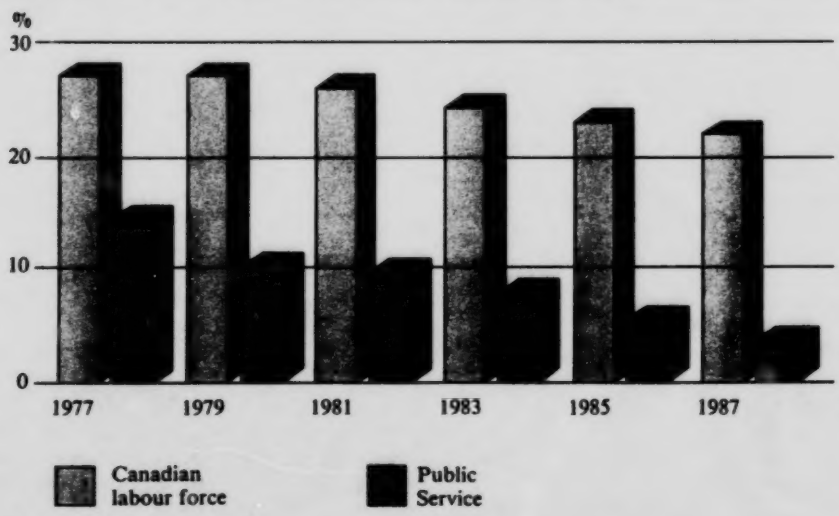
A **Public Service Population, 1967 to 1987**
(thousands of persons)



age structure, the average age is likely to increase even more dramatically if no changes in recruitment or separation patterns occur in the near future.

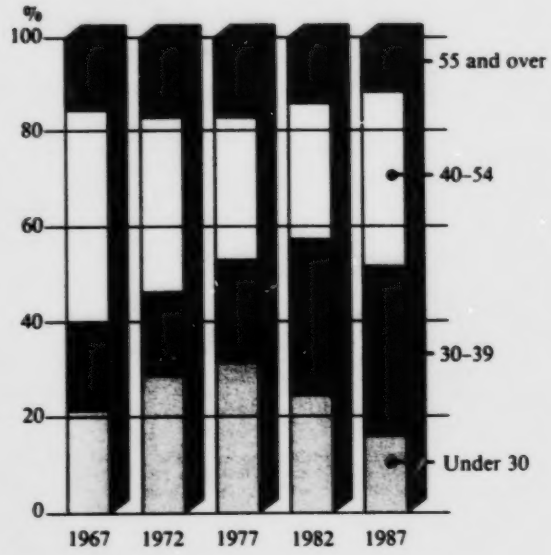
The dynamics of population change are complex and no single explanation can be given for these changes. Many factors may have contributed to the present age structure in the Public Service. The current bulge of employees in the 30 to 39 year age group, which is similar in nature to the baby-boom bulge in the Canadian population, was created by the expansionary recruitment practices of the 1970s and the austerity and the person-year reductions which followed. The latter practices have also had the effect of limiting the number of young people being hired. The trend since 1977 of hiring people who are on average slightly older, reflected in the increase of the average age of recruits from 29.4 years in 1977 to 33.1 in 1987, has also shaped the present age structure (see Graph E).

B **Canadian Labour Force and Public Service Population under 25 Years of Age**

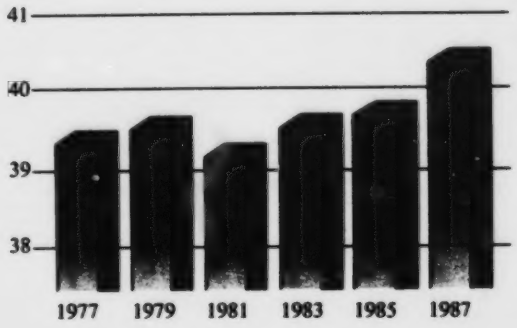


The most serious consequence of this bulge of employees currently in the 30 to 39 year age group is likely to be the problems associated with replacing these employees around the turn of the century, when they reach retirement age. Because of the rapid increase in the number of vacancies expected at that time, the major challenge will be finding enough trained successors to replace them. Aging thus becomes an issue of succession planning throughout the Public Service. The current age structure and recent trends in recruitment have set the stage for a highly experienced and competent Public Service in the short-term, but for an inexperienced one in the longer term. The fact that the Canadian population

C **Age Structure of the Public Service Population**



D **Average Age of Public Servants**



is also aging, although at a slower rate than the Public Service, further aggravates the issue. Action must be taken now to ensure that the Public Service of tomorrow is equipped with the same high level of competence as the Public Service of today.

The Phenomenon of Plateauing

Another phenomenon arising out of person-year reduction and aging is plateauing or "career blockage." The relationship between plateauing and workforce reduction is straightforward: fewer opportunities for advancement exist in a contracting than in an expanding Public Service, all things being equal. The relationship between plateauing and aging is more complex. Aging affects career opportunities because employees 30 to 54 years of age have lower separation rates than those either younger or older (see Graph F). It follows that the larger the proportion of employees in the 30 to 54 age range, the lower the opportunities for advancement will be, again all things being equal.

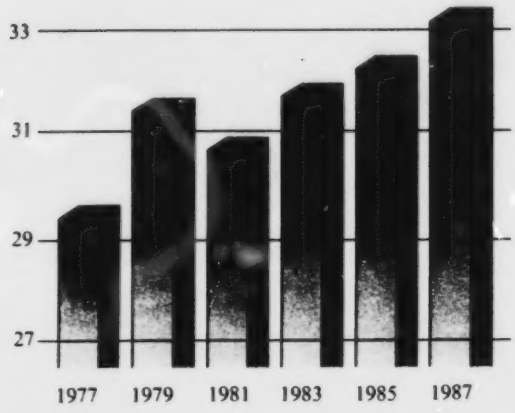
Another way in which an aging Public Service decreases opportunities is through what is best described as a life-cycle effect. The time interval between promotions is usually shorter for young people at the beginning of their careers, but generally longer as these same people age and progress up the hierarchy. In the case of the Public Service, data on the average time employees in different age groups have spent at the same group and level lends support to this generalization: the average time consistently increases as age increases, from 1.7 years for employees 16 to 20 years of age, to 5.7 for those 36 to 40 years of age, to approximately 10 years for those over 55 years of age. Thus in an older Public Service, movement out of as well as within the Public Service generally slows down, blocking opportunities for younger employees and potential young entrants.

It is worth noting that the problem of plateauing will be followed by the problem of replacing the large number of employees expected to retire at the turn of the century.

To return to the present situation, the data demonstrates that plateauing is indeed becoming a phenomenon requiring special attention. For example, the annual ratio of promotions per 100 employees has dropped by more than half in the last 10 years, from 17 to 8. This means that on average about 1 employee in 6 obtained a promotion in 1977 compared to 1 in every 12 in 1987 (see Graph G). Second, the average time employees spent at the same group and level increased from 5 years in 1983 (the earliest date for which such data is available) to 6.2 years in 1987 (see Graph H). The trend has been similar for the average time employees have spent in their current positions: it has increased from 4 years in 1983 to 4.9 years in 1987.

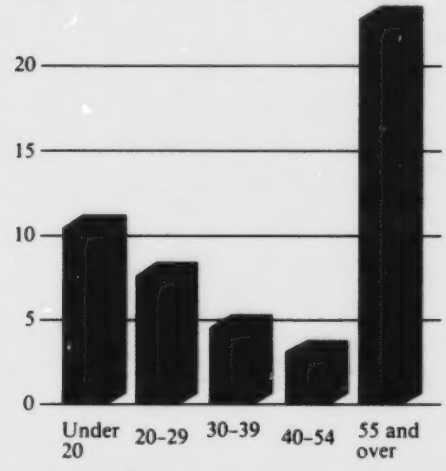
When only the Management Category is considered, indications of plateauing are minimal. The average number of years in the same position has increased from 3.6 in 1983 to 4.1 in 1987 while the average number of years at the same group and level has changed by an even smaller amount. One explanation for the smaller change in the average length of time in positions in the Management Category relative to the rest of the Public Service is the early retirement program of 1985, which had the effect of lowering the average age of Management Category employees. Nonetheless, the proximity of the average ages of Middle Managers (SM minus 1 and SM minus 2), Senior Managers (SM) and Executives (EX) suggests that in the future there could be problems of advancement to and within the Management Category. The respective average ages are 45, 48 and 49.

E Average Age of Recruits to the Public Service*



*Post Office Department is not included.

F Separation Rates by Age Group, 1987*

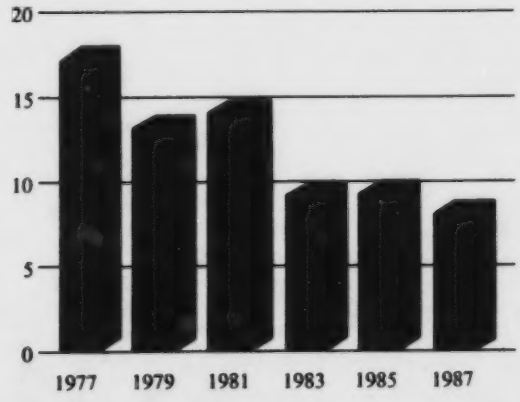


*This rate is calculated by percentaging the number of employees from each age group who left the Public Service relative to the average number of employees who were in that group throughout the year.

Plateauing can have a negative effect on morale and employee motivation and can hinder the development of younger employees. For these reasons plateauing is of concern not only to departments and the employer but to the Commission itself since it must ensure a competent and motivated Public Service for the future.

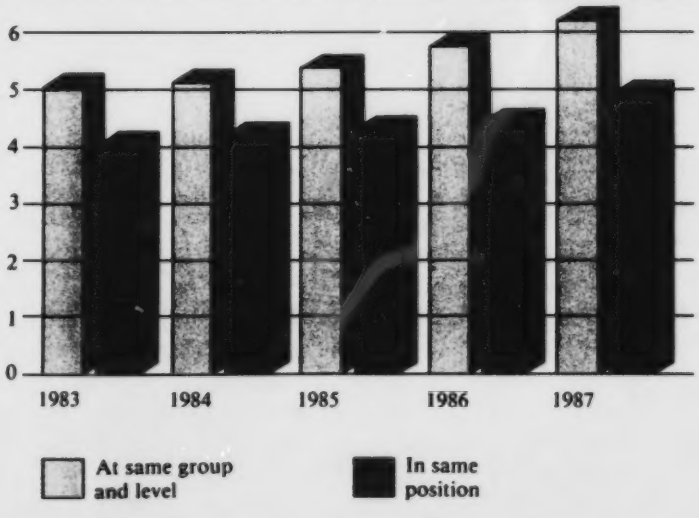
Because of the growing importance of the phenomenon, the Commission sees a need for greater horizontal mobility and for the use of special assignments for public servants affected by plateauing. The use of educational leave may warrant further study by the appropriate authorities. Due to the potential impact of plateauing on employees and departments, the Commission has the entire question under consideration and is reviewing various approaches to it. The Commission recognizes that the most important challenge will be to keep employees motivated and to find ways to enrich their jobs.

G Promotion Rates*
(per 100 employees)



*Post Office Department is not included.

H Average Number of Years at Same Group and Level, or Same Position



The Person-Year Reductions

Although the situation with regard to the aging of the work force and the phenomenon of plateauing must be monitored closely, it is also necessary to continue to minimize the impact of person-year reductions on indeterminate employees directly affected.

The results achieved so far in this respect are encouraging. The high placement rate attests not only to the effectiveness of the work force adjustment policy and to the rigorous application of its provisions, but also to the willingness of employees to adapt to change, to switch occupational groups, to undergo retraining or even to accept an opportunity to relocate.

A review of the entire period of the person-year reduction exercise begun in May 1985 shows that 13 587 indeterminate employees have been identified by departments as affected; of this number:

- 7 975 have been or will be placed within the Public Service;
- 1 048 of those affected have been or will be placed as a result of their functions being privatized;
- 2 795 employees chose not to seek employment for reasons such as retirement, resignation or pursuit of a career outside the federal Public Service;
- 594 employees have been laid off, 277 of whom still have priority for reappointment to the Public Service while for the remaining 317, their priority entitlement has expired;
- 1 175 employees who were affected are still employed with their departments and the Commission continues to seek placement for them.

The total number of persons with a priority entitlement in 1987 was 6 918, up by 5% from 6 535 in 1986. (See Table I, which provides data on all employees with a priority entitlement, including those affected by the person-year reduction exercise.) The number of employees declared surplus decreased from 4 671 in 1986 to 4 667 in 1987 representing 67.5 % of the total number of priority status employees compared to 71.5 % in 1986.

The Commission supports the use of retraining as a mechanism for redeployment. Some examples of the type of retraining undertaken include Primary Products Inspectors who have taken specialized courses to become Customs Inspectors, and Registry Clerks who have been retrained for pay and benefits duties.

Lessons Learned

This exercise unquestionably has taught and will continue to teach the Public Service as a whole a great deal about managing organizations and human resources during a major person-year reduction. Following are some of the elements which we consider essential to minimizing the impact of such reductions on employees.

First the development and implementation of a fair and reasonable policy is of the greatest importance. Under this policy agreed to by the employer and bargaining agents in 1985, departments commit themselves to finding jobs for as many of their employees as possible and to obtaining the co-operation of managers, employees and unions.

The commitment on the part of deputy heads and managers to apply sound

Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status[a]

Reasons	Number of employees		
	Available	Unavailable[b]	Total
Leave of absence - returnees/replacements	545	79	**624**
Ministerial staff	1	0	**1**
Lay-offs[c]			
• reorganization	431	96	**527**
• privatization	128	130	**258**
• decentralization	3	0	**3**
Surplus[d]			
• reorganization	2 944	958	**3 902**
• privatization	234	261	**495**
• decentralization	46	2	**48**
Unsuccessful language training	16	2	**18**
Reinstatement	461	13	**474**
Relocation of spouse	520	48	**568**
Total	**5 329**	**1 589**	**6 918**

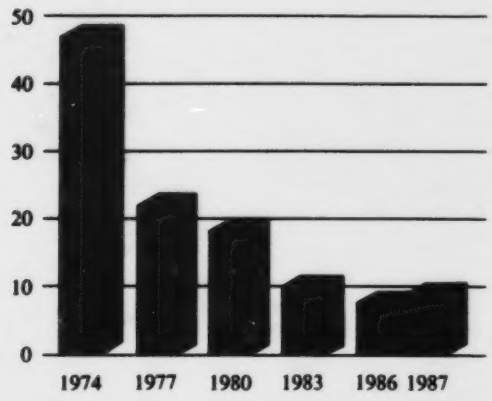
[a] The figures show the number entitled to a staffing priority during 1987 regardless of the date on which the priority entitlement began.

[b] Entitled to, but not exercising staffing priority.

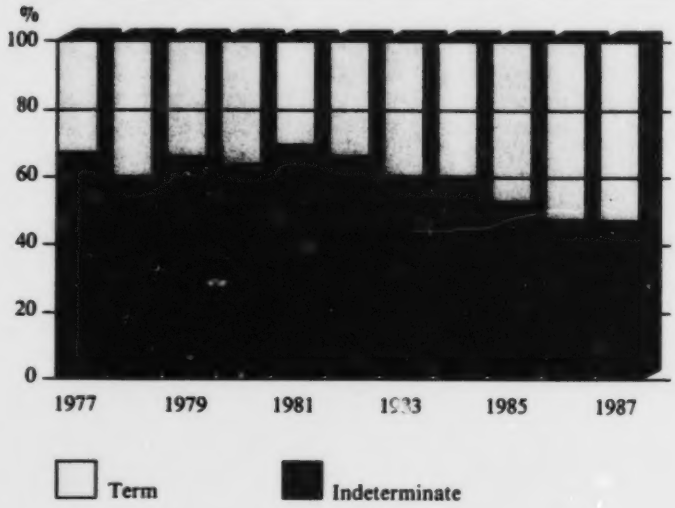
[c] Of the 788 persons laid off, 258 were privatized with a job offer and 241 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

[d] In addition, 222 employees were declared surplus in 1987 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

J Recruitment to the Public Service
(thousands of persons)



K Recruitment to the Public Service by Type of Employment*



*Post Office Department is not included.

management practices also played a crucial role. In this regard, managers developed firm departmental human resource plans that included highly valuable performance review and employee appraisal programs. However, it seems clear that those departments which set up mechanisms which involved senior officials succeeded in placing a greater number of employees in their own or other departments. The "cash-out" provisions of the Work Force Adjustment Policy further contributed to the success achieved.

A commitment from the unions is also vital in developing policies and in following up to ensure that these are in fact implemented.

Finally it is important to keep both affected and non-affected employees well informed of actions planned and results achieved.

In the Future

The management commitment and tools are in place to ensure that this positive record continues. Consideration of priority candidates, retraining and redeployment are now an accepted part of the framework within which all public servants work. To date departments have identified a further 1 523 indeterminate employees to be affected by the person-year reductions in year III of the five-year program. Past history has shown that by working together creatively, the impact of these reductions on individual public servants can be minimized.

Recruitment Activities

The steady and significant decline in the overall level of recruitment to the Public Service begun in the mid-1970s continued in 1987. In the peak recruitment year of 1974, over 46 000 persons were appointed from outside the Public Service. In 1980 this number had fallen to 18 256 and by 1986 it was 7 627. In 1987, there was a slight increase, with 8 982 persons appointed from outside (see Graph J).

The relative importance of recruitment to the Public Service can be conveyed by examining the percentage which recruitment constitutes of the total Public Service population in any given year. The number of persons recruited to the Public Service in 1974 represented 18% of the total Public Service population. In 1980, this percentage representation had decreased to 6.8%; and by 1987, it was only 4.2%.

Although there has been no large overall demand for new entrants to the Public Service in recent years, there has been a demand for people with skills relevant to certain occupational groups such as, on a national scale, ship's officers and nurses. Other shortages have been experienced on a regional basis such as, in the National Capital Region, bilingual word-processors.

The type of appointments made for persons recruited to the Public Service has also changed significantly over the last decade. Whereas indeterminate appointments reached a high of 70% during the first half of this decade, today fewer than half of all appointments to the Public Service are indeterminate (see Graph K). One possible explanation for this significant decrease is the uncertainties with which managers are faced as a result of the government's efforts to reduce the size of the Public Service. Indeed, managers have probably been more reluctant to hire new staff on an indeterminate basis.

Young people still seek employment in the federal Public Service upon graduation despite the fact that fewer employment opportunities exist. A number of

these young people had previously worked in the federal Public Service as either COSEP (Career-Oriented Summer Employment Program) or CO-OP students. Under COSEP, post-secondary students who are registered full-time and who are planning to return to full-time studies in the fall have an opportunity to work in career-oriented jobs during the summer months. Under the CO-OP Program, students are enrolled in work-study programs in which they alternate academic studies with work-terms generally every four months. Students are thus able to enhance their classroom learning through practical field experience.

In 1987, 874 university graduates and 346 community college and CEGEP graduates were appointed to the Public Service compared to 903 university graduates and 322 community college and CEGEP graduates in 1986. Of the university graduates, 335 (38.3%) had been previously employed in the Public Service as CO-OP or COSEP students. Of the community college and CEGEP graduates, 90 (26%) were previously employed in the Public Service. During 1987, 4 936 COSEP students were hired; and the co-operative education program continued to be very popular, with an all-time high of 3 346 appointments. Both programs, exempt from person-year controls since 1984, are highly desired in that they allow management to find young people who as a result of their earlier employment experience are well qualified for appointment upon the termination of their studies.

Recruitment and Referral Study

In times of restraint and person-year reductions, it is especially important to use each recruitment action to ensure a highly competent Public Service. Indeed, the rigors of delivering modern-day government programs require the highest possible standards of competence. With fewer recruitment opportunities than in the 70s, the Commission is conscious that each new employee must be of the highest calibre. If the Public Service is to renew itself, competent, well-trained staff has to be in place to take on the challenge of managing the Public Service in the 21st century. With these concerns in mind, the Commission undertook a major review of its recruitment and referral activities.

This review included an examination of demographic data on recruitment. Interviews were conducted with staff from the personnel branches of every department and agency to assess their needs and degree of satisfaction with the current situation. Students in the major educational institutions were interviewed to discuss their perception of and interest in the federal Public Service as an employer and to document their employment experiences with it. Interviews were held with all Commission recruitment officers to review how they approach their role, the work instruments they use and their experience and difficulties in attracting qualified recruits. Finally, officials representing foreign governments and private sector organizations were questioned about their recruitment practices. Telephone surveys were administered to 600 managers, 1 200 newly hired employees and 200 CO-OP students. In addition, detailed data regarding current and past hiring patterns were collected and are currently being analyzed.

The results and conclusions flowing from this study will be reviewed in 1988 along with appropriate changes to the Commission's recruitment policies and programs.

Staffing the Public Service: a Constant Evolution

Staffing the Public Service: a Constant Evolution

Annual Report 1·9·8·7

Twenty years ago, two new Acts — the *Public Service Employment Act* (PSEA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) — and the amended *Financial Administration Act*, together brought about the most extensive changes in the Public Service since the *Civil Service Act* of 1918. They set out a singular role for the Commission, that of ensuring that the Public Service of Canada is staffed in a just and impartial way with highly competent persons. For the first time they gave public servants the benefits of a collective bargaining process, with Treasury Board acting as the employer.

The *Public Service Employment Act* changed the name of the Civil Service Commission to the Public Service Commission in order to reflect its powers, as central staffing agency, over a broader range of employees. For example, prevailing rate employees and ships' officers that had been outside the provisions of the *Civil Service Act* now fell under the PSEA.

Responsibility for pay, classification, conditions of employment and collective bargaining was assigned to Treasury Board, while the Commission was given ultimate responsibility for all elements of the staffing process. Its exclusive authority (contained in previous legislation) to ensure that the merit principle was observed in all appointments was now to be its first and overriding concern. However, to achieve the flexibility and responsiveness which had earlier been lacking, the Commission was given the power to delegate all or part of its authority to deputy ministers. As well, the Commission retained full responsibility for administering a strengthened appeals system.

The new Act allowed the Commission to use means other than the competitive process to make appointments, when deemed to be in the best interests of the Public Service. It enabled the Commission to enter into such selection practices as continuous staffing and executive search. It also contained a measure designed to open the Public Service to all Canadians regardless of sex, race, national origin, color or religion, nearly a decade before the *Canadian Human Rights Act* was adopted.

The new allocation of powers relating to personnel was to prove fully workable, and for the Commission the final result was the redefinition of its role, one that it has followed with enthusiasm and pride over the last 20 years.

Delegation

Current thinking in 1967 held that delegation of both the conduct of selection processes and the power to appoint would ensure that positions could be filled more quickly than in the past and that the selection process would better reflect the particular needs of the different departments. The Commission expected that this could be accomplished without risk to the merit principle so long as the Commission managed the terms and conditions of delegation judiciously. Over the ensuing years, the Commission's expectations proved fundamentally sound.

One of the Commission's earliest priorities was to delegate its appointing authority. This delegation was intended to encompass all phases of the staffing process: the establishment of the area of competition, recruitment, selection, and appointment of personnel. For delegation to work properly, it was also necessary to issue selection standards and establish an audit system to monitor the entire process.

Between 1967 and 1979, the Commission's approach to delegation evolved, adjustments being made over the period to respond to the concerns of the Commission itself, of the unions or of the departments. However, such adjustments took into account not only practical considerations, but also the need to ensure that the merit principle was adhered to, the particular circumstances of departments and a need for flexibility and efficiency. In 1979, a new approach to delegation was introduced to provide departments with tailor-made terms and conditions of delegation.

As of 1986, full authority had been delegated for all aspects of staffing for the majority of appointments. The Commission retained however, a major role in about one-third of all appointments through the recruitment and referral of candidates in open competitions and through the placement of persons with staffing priority. The Commission also retained full authority for recruitment, promotion and inter-departmental redeployments in the Management Category.

In 1986, as a result of the Administrative Reform of Staffing project, the Commission decided that authority could be delegated to departments to make appointments without competition from outside the Public Service to meet short-term emergency situations. The Commission also determined that authority could be delegated for the selection and appointment of Administrative Trainees recruited and referred by the Commission from outside the Public Service. These particular authorities are available to departments provided the applicable terms and conditions are met. As an additional part of this project, departments were encouraged to shift appointment authority from the personnel specialists to the managers themselves, thus furthering the concept of managerial involvement in staffing.

In 1987, the Commission delegated staffing authority to three new organizations. Another special instrument of delegation was prepared for Indian Oil and Gas Canada which is part of the Department of Indian and Northern Affairs.

The delegation of authority to Indian Oil and Gas Canada is particularly noteworthy because, as a pilot project, it constitutes the greatest extent of delegation of staffing authority to date. Indian Oil and Gas Canada has broad responsibilities on behalf of aboriginal people for managing their oil and gas interests. It functions in many respects as a medium-size oil company in the private sector and consequently must be competitive with the industry in acquiring and compensating staff. To support this agency's particular need, the Commission has agreed to delegate its staffing authority for all positions in the agency except for that of the Executive Director and to permit broader discretion in the use of staffing processes and procedures.

In order to meet their particular needs, in 1987 nine departments were granted delegation of additional authority for groups and levels not previously delegated, for external recruitment and for relief from particular procedural requirements which normally are conditions of delegation.

One general revision was made in 1987 to all instruments of delegation. It requires departments, in instances where an appeal against a proposed appointment has been upheld, to obtain direction from the Commission before undertaking a subsequent staffing action for the position concerned.

The evaluation of second language skills is another area where it has been possible to delegate to departments powers tailored to meet their particular circumstances. Over the year, the Commission encouraged departments to control second language testing themselves by exercising such delegated powers. As a result, in 1987 departments conducted 46% of oral interaction tests and 70% of reading and writing tests. The Commission continues to promote delegation while still serving departments whose testing needs are relatively low and providing back-up services to departments when required.

Areas of Competition

When the Commission continued its policy review in 1986 to improve the staffing system and make it more flexible, it extended this review to the establishment of areas of competition. This was necessary because the area of competition plays an important role, since it determines the number of employees entitled to be considered for a given position. Thus, when the area of competition is too broad, the selection process is unacceptably long; when it is too narrow, the candidates best qualified for the job could be eliminated. As a result of its review, the Commission announced a revised policy in 1987 which allows departments more flexibility in this regard.

Thus a department may now limit the prescribed area of competition as circumstances dictate, without obtaining the Commission's approval, as long as that limit meets the conditions and criteria set out in its departmental policy and the department keeps the documentation which justifies it.

Each department will monitor and assess the administration of its area of competition policy, while the Commission will monitor and audit the operation of the policy at regular intervals.

Selection Standards

Amendments to all selection standards have been made to give managers more discretion in setting the qualifications required for a position and more flexibility in assessing these qualifications. They no longer need the Commission's authorization to raise levels of education or occupational certification prescribed in the selection standards. Further, alternatives to formal educational requirements such as a combination of education, training and experience and Commission tests can be used for most occupational groups.

When assessing candidates' qualifications, managers can decide, depending upon the requirements of the position and the nature of the assessment, which qualifications (knowledge, abilities and personal suitability) to assess. Information obtained from certain tests can now be used not only to screen candidates on a pass/fail basis but also to rank them as to their relative merit. Since a pass mark of 60% is no longer mandatory, managers can set a pass mark at the level which best reflects the requirements of the position.

A review of selection standards manuals *per se* was also undertaken to simplify them, to alleviate the paper burden and to incorporate the modifications in content and structure necessitated by the amendments to all standards. Selection standards for three occupational categories have already been issued. They update, amalgamate and condense the information previously contained in 20 separate group-specific manuals.

Exclusion Approval Orders

Government objectives and personnel management requirements change over the years. Some cannot be met within the framework of the staffing process prescribed by the Act. In such cases, the Commission seeks approval of an exclusion order if it deems that it is not practicable to apply the Act or any of its provisions to a person or position and it would be in the best interest of the Public Service to exclude them. Here are three examples:

- *The Management Category Exclusion Approval Order* was approved in 1981 to allow deputy heads more flexibility in redeploying their senior managers. Pursuant to this order the Commission, or a deputy head under delegated authority, may redeploy managers to meet the needs of management provided their group and level do not change.
- An exclusion order approved in 1979 and to which further provisions were added in 1986 makes it easier to appoint employees declared surplus since it allows them to be appointed to a new position on a priority basis.
- In 1986, the Commission obtained approval of an exclusion order to encourage the recruitment of members of visible minority groups, thus furthering the national objective of increasing the number of members of visible minority groups in the Public Service and setting an example for the private sector.

While all these ongoing changes in the application of the *Public Service Employment Act* provide greater flexibility, the Commission ensures that staffing is carried out according to the Act, through the activities of its own investigations, appeals, audit, monitoring and evaluation programs.

Staffing Renewed

As mentioned in previous annual reports, the Commission began the Administrative Reform project in 1984 to strengthen and improve the staffing within departments and to ensure Commission policies and practices support required improvements. By 1987, 16 departments had formed Administrative Reform project teams for staffing diagnosis. Of these projects, 13 were joint ventures of the Commission and the departments concerned while the other 3 were departmental projects with the Commission providing consultative support as needed. At the beginning of 1987, 6 departments had completed the diagnostic phase; 9 others completed it during the year. Another department has implemented its recommendations for the preparatory phase in staffing positions. Early estimates indicate a saving of up to 40 days for a closed competition. This saving can be attributed to:

- eliminating staffing request forms;
- initiating staffing actions by telephone;
- administering financial and person-year controls independent of the staffing process; and
- establishing an action plan at the initiation of the staffing process between the manager and the staffing adviser.

Although the other participating departments have not yet implemented all their recommendations, notable outcomes have already been achieved. One department designed a series of training modules to help personnel specialists adapt to their new role under staffing authority delegation to line management. Another department created a number of aids for the personnel administrator to prepare for staffing consultation meetings with managers. A third developed a booklet to enable even the uninitiated to conduct a staffing action faster and more efficiently.

Because the implementation of recommendations has taken longer than originally anticipated, an overall assessment of Administrative Reform is not yet possible. Nonetheless, preliminary data from three departments regarding closed competitions indicate that the speed of staffing has improved by 15% since the Administrative Reform changes.

One of the major objectives of Administrative Reform is to delegate staffing authority to line managers. As mentioned earlier, departments have coped with this change of roles and attitudes through materials and training courses for managers and personnel administrators. The Commission has published a *Guide to the Roles and Responsibilities of Line Managers and Staffing Officers in a System of Subdelegation to Line Managers* which clearly delineates who should be doing what. Administrative Reform modules have been included in the Senior Management Orientation Program, the Middle Managers Orientation Program and the Career Assignment Program courses.

The recommendations of departments participating in Administrative Reform have prompted the Commission to take steps to address the major irritants which have been identified in the areas of recruitment and referral of candidates, and priorities administration.

The Commission is also currently engaged in an intensive review of the staffing system of the Public Service in order to clarify and simplify its fundamental policies and eliminate unnecessary regulatory and procedural directions. The Commission intends to elaborate its policies from the manager's perspective in order to enhance the flexibility of the staffing system and to create the environment in which managers and personnel specialists work together to achieve their mutual goals. A simplified policy statement for each key decision point in the staffing process will be enunciated to guide line managers and to provide an appropriate accountability framework.

Equal Consideration for All Canadians

Annual Report 1·9·8·7

Equal Consideration for All Canadians

Under the *Public Service Employment Act*, the Commission is responsible for ensuring the application of the two basic aspects of access to public employment: merit and equity. The Act specifies that appointments to and within the Public Service shall be made by selection according to merit, as determined by the Commission. The Act also requires the Commission to ensure that in applying its selection standards, it does not discriminate against any person by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The competence of the Public Service is measured by its ability to meet the needs of the public and to provide the government with professional and impartial advice that reflects the public interest. Canadians are entitled to a highly competent Public Service that can adapt itself to the requirements of a complex, evolving society. Existing skills must be maintained and upgraded, and new skills must constantly be developed. It thus becomes essential to call on the talents of all segments of society to create a highly qualified Public Service that is sensitive to the needs of a diverse population.

The public has very high expectations regarding employment equity within the Public Service. The federal Public Service cannot be content to follow trends; rather, it must set an example for the other sectors of Canadian society and live up to the international reputation that it has acquired in this area.

Women, aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minority groups are still underrepresented in the Public Service. The Public Service cannot deprive itself of such a source of skills and human resources if it wishes to be equal to the enormous and complex task with which it is faced.

Thus the Commission views the application of the merit principle as follows: the appointment of well qualified people from the largest possible pool of qualified candidates.

The Commission is convinced that there are enough qualified people in each underrepresented group for each group to be equitably represented. The task of the Commission and the departments is to identify and recruit candidates in all sectors of Canadian society, and to provide fair and equitable treatment to all of them.

The Commission is committed to eliminating barriers faced by members of underrepresented groups. Although competent, many members of these groups have traditionally been denied access to positions or have seen their careers halted because they lacked experience or because their skills and aptitudes were not recognized.

As part of the normal personnel selection process, the Commission's role is to ensure that applications by members of target groups are considered by departments seeking to fill positions. To this end, the Commission maintains an inventory of interested and qualified applicants including members from the target groups. A breakdown of the total number of applicants from members of the target groups contained in this inventory is shown in Table 37 of the Statistics section.

The Commission strives to ensure that the inventory reflects the workforce availability of target groups. However, the collection of information from individual applicants and employees depends on the self-identification of individuals. Since some individuals may not choose to identify themselves as a member of one of these groups, current available data may underestimate the number of target group members in the inventory.

Career counselling and on-the-job training services are offered by the Commission to women, aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minority groups to help them acquire the necessary experience. Special training and development programs assist members of these target groups to compete on an equal footing with other candidates.

The Commission also implements various measures to gradually eliminate

systemic barriers to employment. It offers a range of services that include examining candidate assessment techniques, lending technical aids, and conducting intercultural awareness workshops.

Through a network of regional coordinators, the Commission provides advice and assistance to departmental managers in developing new initiatives to increase the employment of target group members as well as in promoting their employment and career development opportunities.

An important factor in providing access to members of target groups is a manager's determination of the area of competition from which prospective candidates can be drawn. A decision to exclude a certain segment of an organization, an occupational category or perhaps even a whole department when setting out an area of competition may, in particular circumstances, deny disadvantaged groups the opportunity to compete for job openings. Traditionally, the Commission has prescribed Public Service-wide minimum eligibility requirements for departments when conducting competitions, whether for public servants or for members of the general public. However, as noted earlier in this report, since 1986 the Commission has recognized that departments need the flexibility to determine their own area of competition policy, one that is best suited to their particular needs and operational requirements. The Commission fully expects that this added flexibility will lead departments to select areas of competition that will enable them to meet their employment equity objectives.

Selection boards with a membership drawn from the target groups and not merely from traditional groups of our society also play an important role in ensuring that all Canadians have an equal opportunity for appointment in the Public Service. Such representativeness offers more guarantees that selection boards are sensitive to equality of access as well as to other factors relevant to the merit of candidates.

The employment equity programs administered by the Commission are other mechanisms managers can use to ensure a Public Service truly representative of the Canadian public. These short-term programs, which are discussed later in this chapter, supplement the recruitment of target group members being carried out through the regular staffing process.

Also, the Act allows the Commission to further the advancement of members of designated target groups by means of exclusion approval orders. It has done so, in specific cases and for limited numbers of appointments, for example in the case of mentally disabled persons, or members of visible minority groups.

Despite the many mechanisms available to managers to improve the representation of target group members in the Public Service, achieving employment equity objectives is difficult when fewer appointments are made because of restraint.

The volume of appointments to the Public Service has declined substantially over the last five years. However, in 1987, 1 355 more people were recruited to the Public Service than last year, making the total number of recruits 8 982 in 1987. Of these recruits:

- 1.85% were members of visible minority groups;
- 2.66% were aboriginal peoples, compared to 2.94 % for last year;
- 1.28% were disabled persons, relative to 0.79% in 1986;
- 47.18% were women, about the same as last year.

This data is based on self-identification by individuals.

This was the first year (1987) such data was collected on members of visible minority groups, and it is assumed that a number of them have chosen not to self-identify. Therefore it is difficult to make valid comparisons with the labour force. In any event, the number of appointments of members of these groups has increased steadily throughout the year.

Lastly, studies show that disabled persons are more likely to be appointed to positions of less than six-months' duration than other members of target groups.

Employment Equity Programs

In 1987, the Commission undertook an evaluation of the employment equity programs it administers: the National Indigenous Development Program, the Northern Careers Program, the Office of Native Employment, the Program of Services to Disabled People, the Access Program for Disabled Persons, the Women's Program Centre and the Women's Career Counselling and Referral Bureau. Also, as part of the study information was collected on the larger role the Commission plays in employment equity. The evaluation was conducted by studying program files and reviewing the statistics on representation of target group members. Interviews were also conducted with: managers and employees who had experience with the programs; target group members who did not use the programs; employment equity coordinators and staffing officers across the country; and advocacy and community groups.

The evaluation results revealed that the programs are successful in facilitating the entrance of target group members into the Public Service. The evaluation suggests that further advances in employment equity could be made if the programs were extended. The evaluation also suggests that greater progress could be made in employment equity if it were better integrated into normal staffing. To support this process, the Commission could take the following measures to increase its role:

- further identification and elimination of existing barriers to the employment of target group members;
- better consideration of target group members in the course of normal staffing referral processes;
- improved identification of opportunities for increasing the representation of target group members in specific fields;
- the provision of additional support to employment equity coordinators across the government;
- ensuring that all members of the staffing community fully understand the principles and associated practices of employment equity; and,
- the provision of more support to target group members in the Public Service.

The Commission will be giving full consideration to all these measures.

At the end of 1987, Treasury Board approved modifications and the continuation until 1993 of the programs administered by the Commission. These programs include: the Visible Minority Employment Program; the Non-Traditional Occupations Program for Women; the Women's Career Counselling and Referral Bureau; the Access Program for Disabled Persons; the National Indigenous Development Program and the Northern Careers Program. These programs are designed to assist departments in meeting their employment equity objectives.

The purpose of the modifications which were announced for these programs by Treasury Board was to ensure that they are all delivered in a uniform way. Person-year and salary-dollar resources will be available to assist departments in attaining an equitable representation of the target groups.

Visible Minorities

Members of visible minority groups are underrepresented in the federal Public Service. While labour force availability is estimated at 4.9%, Treasury Board data based on self-identification shows that as of April 1985 the percentage of visible minority groups in the federal Public Service was 1.7%.

To improve their representation, the Commission administers the Visible Minority Employment Program, under which departments may receive person-year and salary resource incentives to hire members of visible minority groups from outside the Public Service. Preference is given to departments that wish to make appointments in the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Operational and Technical categories.

The program is for people who, by virtue of race or colour, are considered a visible minority group in Canada. The groups include Black, Chinese, Korean, Japanese, Filipino, South Asian, South East Asian, West Asian, North African and other visible minority groups.

Since this program began in 1986, 87 visible minority group members have participated. Across Canada, a total of 26 departments have used the program.

In 1987, the Commission actively promoted the program to Public Service managers and community groups. Changes to the Application for Employment Form and automated data systems permit the capture of data on visible minority applicants in the National Applicant Inventory System. Figures show that the proportion of visible minority applicants in the inventory is now greater than their labour force availability.

Aboriginal Peoples

According to the 1981 Census, the aboriginal peoples — Indians, Métis, Non-Status Indians and Inuit — comprise 2% of the total population and 1.3% of the labour force in Canada. However, indications are that the percentage of aboriginal persons in the labour force will increase in the future. According to the 1981 Census, a high percentage of aboriginal people were below age 15. As this population ages, there will be an influx of over 200 000 aboriginal people into the labour market by the end of the present decade.

Based on self-reported data, Treasury Board has indicated that as of September 30, 1987, aboriginal peoples made up 1.6% of the Public Service population. The 1988 target is 1.9%.

To assist departments with their employment equity targets for this group, the Commission operates the National Indigenous Development Program (NIDP) and the Northern Careers Program (NCP).

The NIDP was decentralized in 1987 to the Commission's regional and district offices. It provides participants with training and career development assignments for up to two years in federal government departments across Canada.

Since its inception in 1983, 207 participants have enrolled in the NIDP. During 1987, 67 aboriginal persons were provided with training and developmental assignments in 23 departments in 30 locations across Canada. To date, 102 participants have graduated from the program and have been appointed to indeterminate positions in departments across Canada. In 1987, a total of 67 students participated in the NIDP Summer Student Program in 19 departments.

The Northern Careers Program is intended to increase the representation of aboriginal people in officer- and management-level positions in the Yukon and the Northwest Territories through educational and on-the-job training assignments of up to two years in federal government departments and other agencies.

To ensure more effective service to departments and program clients in the north, responsibility for the NCP was transferred in 1987 from headquarters to the regional offices responsible for the Yukon and the Northwest Territories.

Since it began in 1975, a total of 511 participants have enrolled in the program. During 1987, 32 participants were provided with training and developmental assignments in federal government departments, 4 less than in 1986. During 1987, 19 participants graduated from the program, an increase of 6 from 1986.

Disabled Persons

Treasury Board data, based on self-identification, shows that as of December 31, 1987, 1.9% of the Public Service were disabled persons. According to a 1983-84 Statistics Canada survey, the representation of such persons in the labour force was estimated at slightly over 6%.

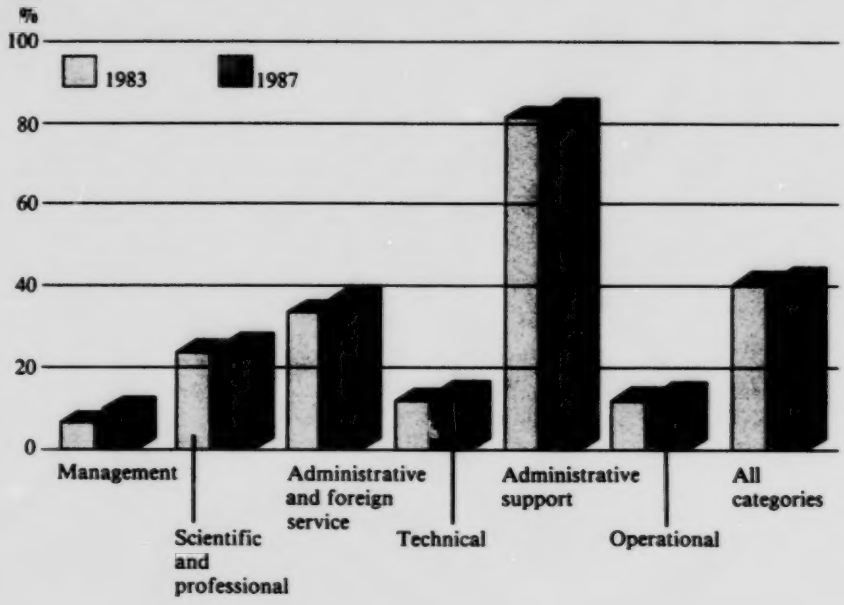
For employment purposes, persons with disabilities include those who consider themselves, or believe an employer would consider them, disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Recognizing that attitudes and lack of understanding within the Public Service frustrate further progress for this target group, the Commission increased its efforts to promote awareness of employment issues for disabled

persons. Through the Program of Services to Disabled Persons, the Commission offers services to disabled job seekers in each of its regional offices in the form of job readiness sessions and career advancement advice. Their purpose is to ensure that disabled job seekers have a fair opportunity to compete for employment. In 1987, 259 appointments of disabled persons to federal departments were made through this program.

The Access Program for Disabled Persons is an on-the-job training program designed to assist disabled candidates who lack sufficient work experience. The program provides financial incentives to departments which appoint, train, and give continuing employment to disabled persons following the completion of a training period. In 1987, 139 persons were recruited by departments under this program. Follow-up results for successful graduates indicate that 67.1% remain employed in the Public Service one year after having completed their training assignments.

Representation of Women by Occupational Category



The Commission also administers a Technical Aids Loan Bank which provides Access Program trainees with work-essential devices ranging from magnifiers to talking microcomputer systems. These devices help disabled persons to carry out their duties with greater ease, increased independence and higher productivity. In the past year, technical aids from the Loan Bank have also been made available to disabled public servants outside the Access Program. Through headquarters and regional staff, the Commission also offers advice and assistance to departments on the purchase of technical aids for disabled employees.

Women

In 1987, steady progress was made to improve the representation of women in the federal Public Service.

The representation of women has increased from 40.6% in 1983 to 42.4% in 1987, despite an overall decline in the size of the Public Service from 222 044 in 1983 to 214 930 in 1987. Significant gains have been achieved since 1983, especially in the Management and the Administrative and Foreign Service categories, as reflected in Graph L. The number of women in the Management Category rose from 227 in 1983 to 481 at the end of 1987, and their numbers in the feeder levels to the Management Category (SM minus 1 and SM minus 2) have increased from 1 750 to 2 167 in the last five years.

Among other factors, the efforts of the Women's Career Counselling and Referral Bureau have contributed to the increased representation of women at the higher levels in the Public Service. The Bureau, established in 1983, ensures that women are identified, counselled and referred for developmental assignments and for appointment to the first two levels of the Management Category. At the end of 1987 the Bureau had an inventory of 134 women at levels just below the Management Category who had been assessed as ready for promotion into the category, and 153 women were included in the developmental assignment inventory. During the year, the Bureau provided 316 career counselling sessions for women and through referrals has enabled 68 to be appointed to the category, compared to 41 in 1986.

Significant gains have also been made in the representation of women in specific occupational groups since the employment equity programs came into effect. Since 1983, the representation of women has increased by an average of 1% a year or more in about one-third of all occupational groups in the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical and Operational categories. The greatest gain was made in the Pharmacy Group, where women's representation increased by 14.9% (from 19.6% in 1983 to 34.5% in 1987). Large gains were also made in Social Work and Law, where women's representation increased by 10.0 and 9.1 percentage points, respectively.

Occupational groups which experienced an increase of between 7 and 8 percentage points in the representation of women are as follows: Occupational and Physical Therapy, Scientific Regulation, Purchasing and Supply, and Agriculture.

Despite the progress made in the representation of women by occupational category and by occupational group, problem areas remain in what are referred to as non-traditional positions, that is, in those positions where

women's availability or representation is less than 25%.

The Scientific and Professional Category will soon cease to be called non-traditional because women's representation in it has now reached 24.5%. However, the proportion of women stands at less than 25% in 17 of the 29 occupational groups making up the category. (See Table 12 of the Statistics section.)

Women's representation is less than 25% in the majority of the occupational groups that comprise the Operational and Technical categories. Their overall representation in these categories is 12.9% and 13.7% respectively.

Finally, while women in the Administrative and Foreign Service Category as a whole are well represented at 37.3%, still their representation is less than 25% in three of the category's occupational groups: Commerce (15.8%), Foreign Service (16.8%) and Computer Systems Administration (23.9%).

Participation by Both Official Language Communities

Canadian diversity is also reflected in its fundamental linguistic duality. The government committed itself through adopting the *Official Languages Act* in 1969 and the 1973 parliamentary resolution to giving equal status to the French and English languages in the Public Service and ensuring an equitable participation by both official language communities.

The implementation of the Official Languages Program depends on the designation of the language requirements of positions based on the duties to be performed and the clientele to be served. The proportion of bilingual positions stood at 29.1% in 1987.

Francophone participation in the Public Service has more or less stabilized over the years (27.2% in 1977 and 28.2% in 1987). In the Management Category, however, only 20.8% are Francophones.

Generally, Francophones are younger than their English-speaking colleagues, and are found in the service-sector departments and agencies. Although their participation has increased in the Scientific and Professional Category (from 19.9% in 1977 to 21.7% in 1987), they are underrepresented in fields such as chemistry, biology, physics and research.

An analysis of recruitment data for 1987 does not show much promise of any short-term correction of imbalances in the groups, categories, and departments where Francophone participation has been traditionally low. In 1987, only 23.9% of new recruits to the Public Service were Francophones (22.3% and 25.1% in the officer and support categories respectively). Much of this Francophone recruitment was to sectors where Francophones were already well represented. Thus, in New Brunswick, while Francophones made up 24.3% of all recruits in 1987, they made up 42.5% of recruits to the Administrative Support Category but less than 10% of those to the Operational Category.

The Commission is aware that person-year reductions may slow down the progress that remains to be made, and that is one reason among others that it has supported the human resource planning efforts that Energy, Mines and Resources and the National Energy Board have launched through the establishment of advisory committees on Francophone participation in their organizations. The Commission is also in contact with other scientific departments that might benefit from the work of these committees.

Other efforts by the Commission to this end include its participation at the annual convention of the *Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS)* in May 1987, the intensification of awareness and advertising campaigns under CO-OP and the Career-Oriented Summer Employment Program (COSEP).

In 1987, the Commission also increased its efforts to raise the rate of Anglophone participation in Quebec, excluding the NCR. Anglophone recruitment during the year reached 7.8% of the overall figure. Anglophones represent 14.1% of new public servants in the officer categories and 3.8% in the support categories. In the Montreal region alone, 11.3% of appointments to the Public Service went to Anglophones.

Nonetheless, global Anglophone participation — excluding the NCR — seems to have stabilized at about 5.5% of the federal Public Service work force in Quebec over the last two years. This participation varies considerably depending on the occupational category: 18% in the Scientific and Professional Category and 2.7% in the Administrative Support Category. According to the 1986 Census, 8.8% of Quebec's population (excluding the NCR) declared English as their mother tongue.

During the year, one of the Commissioners chaired a special committee of directors from 10 departments and representatives of the province's Anglophone associations. Measures to be implemented were outlined in an agreement that was seen as very positive by all parties concerned.

In Conclusion

The Commission continues to examine ways to improve its services in assisting departments to achieve a Public Service that is representative of the public it serves. The Commission considers that this objective can only be attained through the better integration of the present programs into the normal staffing process. The evaluation of employment equity programs undertaken by the Commission in 1987 identifies various means which will be implemented in the future to enhance these activities.

Safeguarding Merit and Impartiality

Annual Report 1·9·8·7

Safeguarding Merit and Impartiality

Under the *Public Service Employment Act*, the Commission must ensure the respect of the merit principle in all appointments and the impartiality of the Public Service. Thus, it establishes staffing policies which serve this end and provides recourse mechanisms to unsuccessful candidates and aggrieved employees. Further, it monitors the staffing process and audits the exercise, by departments, of delegated staffing authority. Finally, the Commission also monitors the political activities of public servants and approves employees' requests for leave to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election.

Recourse

With the passage in Parliament of the *Public Service Employment Act* (PSEA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) in 1967, the appeals system underwent a substantial alteration.

The new PSSRA provided for grievance and adjudication procedures for formerly appealable actions such as suspension and denial of salary increase. Under the new PSEA, employees retained the right to appeal appointments from within the Public Service and recommendations for release or demotion. There was a fundamental change however. It lay in the increased authority granted to Appeal Boards by the new Act; rather than merely making a recommendation to the Commission, chairpersons of Appeal Boards could issue final and binding decisions.

Since the establishment of the Federal Court in 1971, these decisions have been subject to review by that Court. Its judgments as well as those of the Supreme Court establish principles which have a profound influence on staffing in the Public Service and on Appeal Boards in particular. Among others, judgments by the Courts have dealt with topics such as the respective roles of Treasury Board, the Public Service Commission and deputy heads. In addition, the role of Appeal Boards has been clarified, as has the definition of "appointment."

In 1972, the government assigned the Commission the role of investigating complaints of alleged discrimination on the grounds of sex, race, national origin, colour or religion; and the Anti-Discrimination Branch was established to discharge this new responsibility. In addition to complaints on proscribed grounds of discrimination, the Commission directed the Branch to investigate complaints based on age, physical disability, criminal record and marital status.

In 1978, the Anti-Discrimination and Appeals Branches were consolidated with the Investigations Directorate of the Audit Branch which, at that time, was responsible for investigations into allegations of questionable staffing activities. This consolidation made the appeals and investigation processes more accessible to public servants by removing uncertainty as to where a complaint or an appeal should be lodged.

In 1985, the responsibility of investigating complaints of discrimination on grounds proscribed in the *Canadian Human Rights Act* was transferred to the Canadian Human Rights Commission so as to provide a clearer delineation of the respective responsibilities of both commissions regarding employment-related complaints in the Public Service. At the same time the role of the Investigations Directorate was expanded to include investigation into alleged personal harassment and injustice in the workplace, formerly part of the Anti-Discrimination Directorate's mandate.

Through the years, the appeals system has also changed. It has become more accessible and more open. Hearings were opened to the general public and regional offices were created to save appellants' time and expense in attending their hearings. Also, publications for the staffing community, managers, employees and unions were issued so that they could readily learn about recent decisions and the appropriate procedures to follow in appeals.

From the outset, the appeals and investigations processes have served to remind managers and employees alike that merit is the pertinent consideration in appointments, releases and demotions, that redress is a necessary and integral component of sound personnel management, and that all employees have the right to fair treatment in the workplace.

Recourse on matters pertaining to the application of the *Public Service Employment Act* and *Regulations* is thus available to federal public servants and those aspiring to a position in the Public Service.

Under section 21 of the *Public Service Employment Act*, federal public servants have a right to *appeal* an appointment made or proposed as a result of a closed competition, and a potential right to appeal an appointment made or proposed without competition. Under section 31, this *Act* also provides to employees the right to appeal a recommendation to release or demote them for incapacity or incompetence. They may also request an *investigation* into non-appealable irregularities in staffing matters. Applicants from outside the Public Service who believe a selection process was not properly conducted also may request an investigation. In addition, the Investigations Directorate has the mandate to investigate and resolve complaints of alleged personal harassment in the workplace.

Appeals

When an appeal is lodged, the Commission establishes an Appeal Board to conduct an inquiry into the merit of the proposed appointment or the reasonableness of the recommendation for release or demotion. A hearing is then convened. The parties to the appeal are encouraged to disclose all pertinent information prior to this hearing; this allows them to obtain all information required to prepare their case adequately. It may also bring about an amiable resolution of the case without a formal hearing.

At the hearing, the parties can file documentary evidence and give testimony to support their case. A written decision is rendered usually within 10 working days after the conclusion of the hearing. It is binding on the parties and the Commission and can be set aside only by the Federal Court of Canada.

Efforts to shorten all stages of the appeals system continued in 1987. For example, the pre-notice of hearing contributed to an overall reduction of time taken by appeals. This year, approximately 35.0% of cases were rescheduled after the initial telephone pre-notice of hearing, to accommodate the parties to the appeal. Despite this re-scheduling, cases were heard within an average of 20 days after receipt of the appeal.

A recent initiative called the administrative inquiry has greatly reduced the time required to handle cases where the right to appeal is in doubt. Through teleconference calls with the parties instead of a lengthy exchange of correspondence, it is now possible to determine in a matter of days rather than weeks whether an Appeal Board should be established.

Disclosure of information prior to the hearing has also been very effective in resolving cases without an Appeal Board's intervention. In fact a survey was conducted regarding appeals withdrawn in 1986 prior to the hearing. Its results indicate that where disclosure took place, such disclosure led directly to the withdrawal of the appeal in 89.0% of the cases. Encouraged by these results, the Appeals Directorate has strongly recommended to departments an increased use of the disclosure process.

Communication between the Appeals Directorate and its clients has also expanded. The Directorate has launched a new bi-monthly publication entitled "Info-Appeals" to relay current information on cases of note, case law and operational developments. It also publishes a monthly list of Appeal Board decisions before the Federal or Supreme Courts. Furthermore, the quarterly publication "Appeal Board Decisions" has been redesigned to facilitate research and consultation.

In a continuing effort to provide better service, a client satisfaction survey and a program evaluation project were launched in 1987. The results of these initiatives will be known in 1988.

Restraint in staffing in the Public Service continued throughout 1987. The number of appealable selection processes increased only slightly, from 5 683 in 1986 to 6 349 in 1987. The percentage of appealable selection processes actually appealed increased as well, from 11.1% in 1986 to 12.1% in 1987. However, the percentage of appeals allowed remained about the same, namely 14.4% as compared to 14.3% in 1986.

Detailed data on appealable selection processes appear in Tables 49 to 53 of the Statistics section. In 1987, for the first time, these tables as well as the figures quoted above do not include a number of cases where appeals were lodged in circumstances that did not appear to give rise to an appeal. These matters, where the jurisdiction of an Appeal Board is in doubt from the outset, are identified as 'jurisdiction cases'. In such instances, an administrative fact-finding process is used to determine whether to establish an Appeal Board.

There were 205 jurisdiction cases opened in 1987, as opposed to 166 in 1986. Most of the 194 jurisdiction cases disposed of in 1987 were dealt with administratively. However, of the 28 cases where an Appeal Board was established to determine its jurisdiction and, if required, hear the appeal on the merits, 7 were allowed. In 1986, an Appeal Board had been established in 25 instances and 4 appeals had been allowed.

Of the 1 539 appeals disposed of this year, 1 494 were lodged pursuant to section 21[1] of the *Public Service Employment Act*. Of that number, 344 were appeals in which an administrative determination had to be made on jurisdiction. The number of decisions rendered under section 21 increased from 604 in 1986 to 631 in 1987. (There are fewer decisions than appeals

[1] These include appeals pursuant to paragraph 21(a) in the case of selections made as a result of a closed competition and paragraph 21(b) following an opinion that an employee's opportunity for advancement is prejudicially affected as a result of an appointment without competition. See Annex I for the number of requests made pursuant to 21(b) which were disposed of in 1987.

because several appeals were disposed of together since they were part of the same process, either by an Appeal Board or administratively.) Of these decisions, 519 or 82.3% were rendered within 10 days of the appeal hearing. The remaining 45 appeals disposed of were lodged against recommendations for release or demotion pursuant to section 31[2] of the Act; 4 of these were allowed. In 1986, 82 appeals against recommendations were disposed of and 7 of these were allowed. The number of decisions rendered under this section decreased to 42 in 1987 from 70 in 1986. Of the 42 decisions, 24 or 57.1% were rendered within 10 days of the hearing.

The following are examples of decisions rendered by Appeal Boards or appellate courts in 1987.

Appeal Board Decisions

Green (86-21-PEN-IV-4) — **Corrective measures following an allowed appeal under section 21**

Background: An appeal was allowed. The department determined the corrective action it deemed necessary and informed the Public Service Commission, but did not seek its approval because the Commission had previously informed departments that corrective action necessary after an allowed appeal was at the departments' discretion.

Issue: Did the department have the authority to take corrective action pursuant to section 21 of the Act under delegation by the Commission?

Decision: No. Corrective measures following an allowed appeal are exclusively within the Commission's jurisdiction and the *Public Service Employment Act* does not provide for delegation of that authority.

[2] See Annex II for the number of demotions or releases for incompetence or incapacity acted upon by the Commission in 1987.

Grodecki et al. (87-21-EIC-4X) — **Surplus Employees Exclusion Approval Order**

Background: The department proposed an appointment without competition. Three appellants, having obtained an opinion from the Commission that their opportunity for advancement had been prejudicially affected by that appointment, lodged their appeals. One day before the appeal hearing, the department appointed the same employee to the same position pursuant to the *Surplus Employees Exclusion Approval Order* and argued consequently that the appointment was not subject to appeal. Thus it contended that the Appeal Board had no jurisdiction to hear these appeals.

Issue: In this case, did the appellants lose their right to appeal, as claimed by the department?

Decision: No. The Appeal Board rejected the department's argument. The department could not rely on the exclusion order because it had not declared the selected employee surplus at the time it initially made the appointment. Further, the Board found that it had jurisdiction to hear the appeals, which it subsequently allowed on the merits.

Moore (86-21-DOE-37) — **Privacy Act**

Background: The department objected to the appellant's request for the disclosure of the name of the individual who had been invited by the Selection Board to provide comments on his personal suitability.

Issue: Was the department's objection valid?

Decision: No. The Appeal Board held that it was required to gather evidence in order to determine if the appointment resulted from a selection process based upon merit. It further held that appeal hearings were in the public interest and not a private matter. The *Privacy Act* was therefore not intended to abrogate, override or inhibit appeal proceedings. Consequently, disclosure of relevant and necessary evidence, including the names of persons contacted by the Selection Board for information regarding candidates, was required. However the appeal was dismissed on the merits.

Bowen et al. (87-21-CAE-2J) — **Application of recent amendment to selection standards**

Background: The department had not assessed the candidates' knowledge and abilities for positions to be filled. Relying upon a recent amendment to the selection standards which indicated that the assessment of knowledge, abilities and personal suitability need only be required when considered necessary for the rating and ranking of candidates, the department considered knowledge to be of little significance in the case of a competition for an acting assignment. It considered that employees of the department could be assumed to have some knowledge of the department's organization and that, in any event, the selected candidates would acquire the required knowledge through a two-week training period. In addition, the department indicated that if the selected candidates failed to demonstrate the required abilities, their appointment would be rescinded.

Issue: Can a department in conducting a competition forgo the assessment of the candidates' knowledge and abilities with respect to the duties of the position?

Decision: No. The Appeal Board held that while a department has wide discretion to establish qualifications, it could not ignore the demands of the positions as reflected in the position description.

The amendment to the selection standards had to be read in its appropriate context. The decision as to which rating factors were to be applied in order to establish the relative merit of candidates had to be based on the nature of the duties to be performed.

The amendment to the selection standards could not suddenly render irrelevant the knowledge and abilities previously required for the position when the duties of the position had not changed. The appeal was accordingly allowed.

Zayac (87-21-EIC-32J) — **Whether an appointment was made and whether a closed competition was held**

Background: The department contended that the Appeal Board did not have jurisdiction to hear the appeal because no appointment had been made by closed competition; the department had merely conducted a "merit rating" of employees who had indicated an interest in an acting assignment by submitting their résumés. Candidates were selected using a written examination, an interview and reference checks. The department argued that it had not conducted a competition since no priority clearance number had been obtained, no competition poster had been issued, the approved area of competition had not been used, no eligible list had been established and the applicants had not been informed that they had a right of appeal. Furthermore, the department argued that this situation did not fall within the class of acting assignments recognized by the *Lucas* judgment of the Federal Court of Appeal as being appointments because the employees continued to occupy their substantive positions, although they were to receive "premium pay" for the period of their acting assignment.

Issue 1: Was an appointment made?

Issue 2: Was a closed competition held giving rise to a right of appeal?

Decision: The Appeal Board held that the employees selected for the assignments under appeal were clearly occupying classified positions to which the acting assignments had been made. They were therefore considered to have been appointed to these positions. The Appeal Board further held that the issue of whether a closed competition had been held was not affected by the fact that certain statutory provisions governing closed competitions had not been adhered to. The Appeal Board concluded that it had jurisdiction to hear the appeal, which it subsequently dismissed on the merits.

Lindblad (87-21-PEN-2X, -3X, -4X) — **Appointments under the National Indigenous Development Program**

Background: The department entered into three agreements with the Commission respecting the terms and conditions for the participation of three individuals in the National Indigenous Development Program. After a one-year developmental assignment, these individuals received favourable assessments from their managers and were subsequently appointed without competition to three newly created positions. The appellant alleged that the appointments had not been made in accordance with merit and that the department was obliged to consider her for one of the appointments as her qualifications made her a serious contender for the positions.

Issue: Were these appointments made according to merit?

Decision: No. The Appeal Board held that since the three appointments under appeal had not been excluded from the operation of the Act, the department was required to abide by merit in staffing the position. As the department had not compared the appellant's qualifications to those of the three appointees, the appointments had not been made in accordance with merit. The appeal was accordingly allowed.

Federal Court of Appeal Decisions

Lucas v. The Public Service Commission Appeal Board (Court File A-610-86) — **Assignments and appointments**

Background: Effective April 1, 1986, the Commission revoked sections 25 and 40 of the Regulations which opened the way to a right of appeal against an acting appointment of more than four months. A department requested and the employee accepted to perform duties at a higher level of pay for one year. The appellant felt the employee should not have been chosen, and filed an appeal. The Appeal Board found there was no right of appeal because the assignment, having commenced after section 25 of the Regulations had been revoked, did not constitute an appointment. The Board justified that conclusion on the grounds that an appointment conferred and defined the nature of an employee's tenure in the Public Service, and the Commission or those acting on its behalf, must intend to make such an appointment. In the Board's view, an acting assignment in general, and the particular assignment in question, could not be characterized as having these attributes.

Issue: In this case, was the acting assignment equivalent to an appointment made pursuant to sections 8 and 10 of the *Public Service Employment Act*, and thus subject to the right of appeal pursuant to section 21?

Judgment: Yes. The Federal Court of Appeal overturned the Appeal Board's decision and concluded that the acting assignment in question constituted an appointment within the meaning of section 21 of the Act. The Court stated that Parliament did not intend that a department could, at will, create and fill positions on an "assignment" basis, thus eliminating the protection afforded by the various provisions of the Act.

Laberge v. Attorney General of Canada (Court File A-778-86) — **Qualifications considered necessary to be assessed**

Background: The description of a coordinator position to be filled in a department had recently been modified to indicate that the incumbent assumed full responsibility for receiving and handling requests made under the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*. These duties represented only 5% of all duties to be performed.

Because all coordinators would be trained to carry out their new duties, the department considered that under the rules which applied at the time, previous knowledge of these Acts was unnecessary, and no such requirement

was indicated on the statement of qualifications. When conducting a selection process to fill some of these positions, the Selection Board did not assess the candidates' knowledge in the area in question.

The Appeal Board held that since management had the discretion to establish the qualifications deemed necessary for the position, it did not have the authority to intervene in that decision.

Issue 1: Did the Appeal Board have the authority to intervene in the Selection Board's decision in this case?

Issue 2: In preparing a statement of qualifications, can the department omit a qualification required to perform a duty listed on the position description?

Judgment: The Federal Court of Appeal quashed the Appeal Board's decision and held that the Appeal Board could examine the qualifications which the department considered necessary to be assessed. It further held that the Appeal Board should have considered whether, in the circumstances, the failure to assess the knowledge of these Acts did or did not amount to a failure to apply the merit principle in the conduct of the selection in question.

Note: This decision was rendered before the Commission adopted its new selection standards.

Supreme Court of Canada Decisions

Brault and Dubois v. Attorney General of Canada (Court File 18949) — **Change in the duties of a position**

Background: An Appeal Board held that the creation of the additional duties of dog handler in the existing position of customs inspector amounted to the creation of a new position. It allowed the appeals because the appointment of the successful candidates had not been based on selection according to merit. The candidates had not been assessed with respect to the rated requirements of knowledge, abilities and personal suitability for the position of customs inspector as well as their suitability for the duties of dog handler, in light of the special qualifications required for that function.

The Federal Court of Appeal set aside the decision of the Appeal Board and held that a position within the meaning of the *Public Service Employment Act* can only be created by a clear administrative decision and an expressed intention to create such a position, and that the creation of a position could not result, in the absence of such a decision and expression of intention, from a change in the duties of a position.

Judgment: The Supreme Court of Canada set aside the judgment of the Federal Court of Appeal and restored the decision of the Appeal Board on the basis that the view expressed by the Federal Court of Appeal would permit the circumvention of the merit principle and the right of appeal under section 21 of the Act. While management must have reasonable flexibility to make minor changes in the functions of a position, where the change in duties is of such a significant or substantial nature as to call for additional or special qualifications requiring evaluation, as in this case, a new position within the meaning of the Act is created.

Doré v. Her Majesty the Queen (Court File 19770) — **Classification not essential to creation of position**

Background: Following a competition, an employee of a Canada Employment Centre was assigned the duties of supervisor of the reception and inquiries section pending classification of a new position for such duties. At the time of the Appeal Board hearing, some nine months after being assigned these duties, the employee was still acting in the position. The Appeal Board concluded that the assignment of duties was an appointment to a position within the meaning of section 21 of the Act and allowed the appeal on the basis that the mere fact that a position had not been classified did not mean that the position did not exist. Furthermore, the Appeal Board pointed out that the appointment, according to the department's own admission, had clearly not been based on selection according to merit.

The Federal Court of Appeal set aside the decision of the Appeal Board, applying its earlier judgment in ***Brault***, holding that, just as it is necessary that there be a clear decision and expression of intention to create a position in the Public Service within the meaning of the Act, so must there be a clear decision and expression of intention to make an appointment to such a position. There was therefore no appointment and the Appeal Board had erred in law.

Judgment: The Supreme Court of Canada set aside the judgment of the Federal Court of Appeal and restored the decision of the Appeal Board on the basis that, for purposes of the merit principle and the right of appeal, a position within the meaning of the Act may be created before such position has been classified. The creation of a position in the exercise of the Minister's management authority and the classification of the position by Treasury Board must be regarded as distinct and separate steps; otherwise, the merit principle and the right of appeal could be circumvented by appointing someone to such position without classifying it.

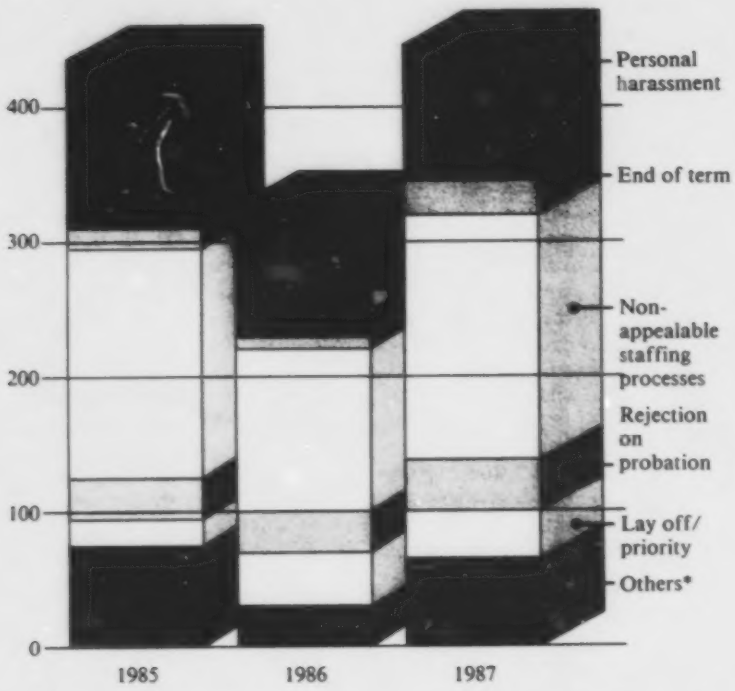
While management has the flexibility to assign new duties to an employee for a short period, this period must not be so long as to place the employee at a distinct advantage in any subsequent selection process.

Investigations

The Investigations Directorate investigates and resolves complaints relating to the *Public Service Employment Act* and *Regulations* (except those relating to appealable matters). By virtue of an Order-in-Council signed in November 1986, it also investigates and resolves complaints pursuant to Treasury Board's Policy on Personal Harassment in the Workplace.

From time to time, the Directorate also conducts special investigations, at the request of deputy heads and the Chairman of the Commission, which may relate to employment issues outside its normal mandate.

M Number of Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on matters such as resignation, political bias and abandonment of position.

N Disposition of Investigation Cases

	1985		1986		1987	
Cases	**No.**	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**
Carry-over from previous year	442		339		241	
Opened	427		325		435	
Closed						
• allegation founded	81	15	71	17	50	14
• allegation unfounded as stated but corrective action required	57	11	35	8	16	4
• allegation unfounded	253	48	209	49	162	45
• complaint withdrawn	98	18	38	9	31	9
• cases resolved during investigation	41	8	70	17	101	28
Total cases closed	**530**	**100**	**423**	**100**	**360**	**100**
Carry-over to following year	339		241		316	

In 1987, the Investigations Directorate continued to emphasize new approaches to complaint resolution. The Accelerated Resolution of Complaint Process (ARC), which involves a fact-finding meeting, was used in approximately 20% of all complaints. The Mediation Process, whereby both parties are afforded an opportunity to resolve the complaint on a "no fault" basis prior to formal investigation, became a standard procedure in the Directorate in June 1987. Mediation has been found to be useful in rapidly resolving straightforward complaints such as those from applicants on open competitions.

The Investigations Directorate also began a liaison and information program designed to inform departments, employees and unions of the mandate and procedures of the Directorate. A general information pamphlet was distributed and information sessions were conducted with departmental personal harassment co-ordinators, departmental investigators, managers and union officials.

In 1987, 1 701 complaints were received, a 13.3% increase over the 1 501 complaints in 1986. Because of the Directorate policy requiring complainants to attempt to resolve problems before seeking third-party intervention, 406 were referred back to departments for resolution. Of the remaining complaints, 435 were accepted for formal investigation, a 33.8% increase over the previous year. Graph M and Table N provide detailed data on investigation activity since 1985.

The following case summaries illustrate the types of complaints received and their disposition.

Open Competition

Summary

The Department wanted to fill two SI-3 term positions through open competition and used the Commission inventory as a means of referral. The complainant's file had not been processed when the Selection Board began the inventory review, and she was referred as a candidate only a few days after the review date. Her candidacy was refused.

The department reasoned that the complainant's candidacy had been refused because she had placed first on the eligible list for an indeterminate AS-2 position in the same department, and an offer of appointment to that position was pending; and further, that it would be more operationally efficient to have the complainant in the AS-2 position. The complainant alleged that her opportunity for promotion had been denied since she had not been considered for the SI-3 position.

Resolution

The investigation found that the complainant should have been considered for the SI-3 position. Through conciliation, the department agreed to inter-

view the complainant to assess her qualifications against the criteria used to fill the SI-3 positions and to place her name on an SI-3 eligible list if she qualified.

Open Competition

Summary

The complainant alleged that he had not been properly assessed for a PM-1 position. Although he had done well on the knowledge factors, he had not been interviewed to determine his abilities and personal suitability. A review of the selection process found that the complainant had done very poorly on three questions on the written exam which were to assess, in part, candidates' abilities. As a result, the complainant was not invited to an interview.

Resolution

The investigation finding was that the Selection Board had been consistent in its assessment of all candidates. Given the complainant's poor performance on the abilities questions on the written exam, it was mathematically impossible for him to attain the 60% mark required for abilities and therefore there was nothing improper in not inviting him for an interview.

Staffing Procedures

Summary

In a meeting with three persons from the department, including the director, the complainant was informed she had won a competition and would receive a letter of offer. However, she was subsequently told by the Chairman of the Selection Board that she had not impressed the director at the first meeting and was asked to withdraw from the competition. Later the complainant received a letter of offer but was then advised that, due to a staffing freeze, the department was withdrawing the offer. The complainant alleged that this action was unfair.

Resolution

During the investigation, the department agreed to send the complainant a new letter of offer, which the complainant subsequently refused. The Investigations Directorate closed its file, as the department's action was considered a reasonable resolution of the complaint.

Personal Harassment

Summary

The complainant had a history of conflict with a co-worker. Following an altercation, the co-worker had filed a complaint of personal harassment against the complainant. An internal investigation found the complainant responsible for personal harassment, and she received a cease and desist letter as a result. She then alleged she was the victim of personal harassment because the investigation was improperly carried out and the conclusions were unreasonable.

Resolution

The allegation was found to be valid, as the complainant had not been afforded due process with respect to the internal investigation; she did not receive due notice that she would be questioned, nor advised of her right to representation, nor advised in advance of the allegations against her. Further, she was denied access to evidence and was not given an opportunity to rebut the findings of the internal investigation.

Through conciliation, the department agreed to destroy all copies of the report of its internal investigation and to transfer the file to the Investigations Directorate for retention for six years; to remove all copies of the cease and desist letter from departmental files; to remove all references to the complainant's grievance concerning the internal investigation; and to recommend an *ex gratia* payment to the complainant for legal bills she had accumulated as a result of the department's actions.

Personal Harassment

Summary

The complainant alleged abuse of authority and personal harassment through various actions on the part of his supervisor. Examples included written comments by the supervisor which denigrated the capability of the complainant and other staff; the supervisor's attempt to influence the performance appraisal of an employee for whom the complainant was the Reviewing Officer; the reduction of the complainant's staff and the transfer of significant duties to other divisions; the supervisor's mention of retirement to the complainant; the supervisor's unwarranted criticisms; and the supervisor's failure to recognize the complainant's achievements in full.

Resolution

The investigation concluded that while several of the actions complained of were true, they were nonetheless not directed at the complainant personally. The investigation found that it was within the authority of the supervisor to take such actions and that there was no evidence to support the allegation of abuse of authority.

Rejection on Probation

Summary

The complainant was appointed as a priority to an AS-1 position. After five months she was given a satisfactory performance appraisal wherein some shortcomings were identified. Although remedial training was recommended, none was given. Five months later she was advised that her performance was less than acceptable and improvement was required, and two weeks later the department recommended she be rejected on probation. The complainant alleged this action was improper.

The complainant further alleged that certain actions, including her supervisor's undermining of her authority with her staff, unwarranted comments from her supervisor and her supervisor's acceptance of inappropriate behaviour from her subordinate constituted personal harassment.

Resolution

The investigation found that the rejection on probation was unfair, as proper procedures were not followed: the complainant's progress and performance were not discussed with her, she was not advised that significant improvement was required when such a determination had been made and she was not given sufficient time to improve her performance when she was finally advised.

The investigation also found that the complainant had been subjected to personal harassment. As a result of discussions, the department withdrew the decision to reject the complainant on probation and agreed to reinstate her.

Personal Harassment

Summary

The complainant alleged that certain actions by her supervisor constituted personal harassment, such as differential treatment with respect to punctuality and to advancing sick leave credits, questioning of medical certificates after the fact and interviewing staff about the complainant.

Resolution

The investigation found the allegations valid. Through conciliation, the department agreed to compensate the complainant for three weeks' sick leave she had taken without pay, to destroy all documentation related to her supervisor's work review, to transfer the complainant to another area and to provide her with training as required.

The Monitoring of Staffing

During the year, through its newly established monitoring and review function, the Commission began an ongoing review of data relating to the use departments make of staffing authority which is delegated to them. The review deals with the length of time taken by different selection processes and with the application of exclusion orders exempting positions or persons from provisions of the *Public Service Employment Act*. Specialized monitoring information was also produced for inclusion in reports of the Delegation Advisory Committee.

A network of monitoring contacts in all departments was established to allow for an exchange of information on monitoring activity and to facilitate the adoption of effective internal monitoring systems by departments. One aim of this network is to help departments to develop the means to assess and improve the efficiency and effectiveness of their own staffing operations. In addition, as indicated earlier in this report, the Commission is reviewing its staffing system so as to eliminate unnecessary policies and clarify the process for managers. Along with this review, the Commission is developing indicators to enable it to better identify and interpret monitoring data and ultimately to assess departmental administration of delegated staffing authority.

The Audit of Staffing

The year 1987 was a time of transition where audit was concerned.

The Commission continued to implement the many changes initiated last year. The Audit Branch thus concluded its redeployment of employees affected by centralization. It also continued the development of new audit guides, a detailed audit procedure and an audit operations manual to standardize all work instruments used as a result of the Commission's adoption of a new audit policy. In addition, final details were completed in reorganizing the Branch and redefining its operational framework to reflect its new needs.

Staffing and personnel audits conducted during the year showed that improvements should be considered in:

- the quality of documentation and compliance with staffing procedures;
- classification, especially updating procedures, recording decisions, eliminating vacant positions and establishing monitoring systems;
- certains aspects of the management of training, such as defining roles and responsibilities, gathering data, planning and control;
- establishing service contract review mechanisms.

The Commission was also pleased to find that:

- departments have made progress in using selection tools and techniques in terms of quality and frequency as well as variety;
- by their sustained efforts departments have appointed a large number of employees with priority status;
- departments have used departmental and interdepartmental secondments and assignments more often, a procedure which has proven effective in staffing positions on a temporary basis and in providing development opportunities for employees;
- departments have conscientiously administered pay and leave, exclusion orders and employment equity measures; and
- the merit principle has generally been properly applied.

The Commission plans to complete eight audits in 1988 as part of its audit program. It also plans to test the recently developed audit procedure and guides and to finish developing a staffing audit guide.

Finally, it will pay special attention to applying its new work instruments and to monitoring and controlling the quality of its audits.

The Political Activities of Public Servants

The federal Public Service has a long tradition of political impartiality: the principle of selection based on merit, not political affiliation, was first established by Parliament in 1908. The *Civil Service Amendment Act* passed in that year (and the Act of 1918) prohibited public servants from engaging in political activities or contributing funds to a party.

The 1967 Act restated the need for an impartial Public Service. However, it struck a new balance between the rights of individual public servants and those of the public they serve. It granted public servants the right to attend political meetings, contribute funds to a party or candidate for election and to apply for a leave of absence without pay to seek nomination as a candidate and to be a candidate in a federal, provincial or territorial election. (See Annex III for data on leave granted by the Commission in 1987.) However, it did not allow them to engage in work for, on behalf of, or against a candidate for election or for a political party.

When in 1986, Mr. Justice A.A. Walsh, of the Federal Court Trial Division, decided that the limitations on political activities of public servants prescribed in section 32 of the Act are not unreasonable and are not contrary to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, he provided an interpretation of working for, on behalf of or against a candidate or a political party. For example, the degree of restraint to be applied to the activity of a public servant depends upon the person's

position and visibility. Such factors as location, nature of work and nature of proposed activity have to be considered in assessing the employee's capacity to perform his or her duties without political bias or influence, or the perception the public might have of his or her capacity to do so.

During 1987, the Commission provided to public servants and other interested parties, advice which takes into account Justice Walsh's decision. His decision has been appealed to the Federal Court of Appeal and therefore his interpretation is subject to review.

The matter of political activities of public servants has attracted a great deal of attention in 1987. Of note was the case of Ontario Public Service Employees' Union and the Attorney General for Ontario in the Supreme Court of Canada. In its decision the Court supported the principle of an impartial public service, noted that responsible government depends vitally on this principle, and that as a constitutional convention, it is a part of our law.

Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Section 21(b) of the *Public Service Employment Act* provides an appeal right to persons whose opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the facts following prepared guidelines.

In 1987, the Commission received 332 requests for such opinions. Of the 193 opinions rendered during the year, the Commission considered prejudicial effect to have occurred in 36 or 19% of the cases and not to have occurred in 157 or 81% of the cases. The remaining 139 requests were either withdrawn by the requestors or were pending at year end, or it was judged that no appointment had been made. Of cases where an affirmative opinion was given, 26 or 72% led to a full appeal; 7 of these appeals were allowed by the Appeal Board.

Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay.

This year the Commission approved 58 releases and 4 appointments to a position at a lower maximum rate of pay.

Annex III — Requests for Leave of Absence Pursuant to Section 32 of the *Public Service Employment Act*

Under section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking nomination as a candidate and seeking candidacy in a federal, provincial or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that "the usefulness" of the employee to the Public Service in the position he or she then occupies (and will return to should he or she prove unsuccessful in securing nomination or in being elected) would not be impaired by reason of his or her having been a candidate for election.

In 1987, the Commission received five requests for leave under section 32 of the Act. Two requests were granted, two were denied and one was still under review at year end.

Training Public Servants

Training Public Servants

Recruitment from outside the Public Service is of course vital to a highly qualified Public Service able to meet the challenges of a changing society, but training and development of existing public servants is just as essential to achieving this objective. In this regard, the Commission has made many efforts in the past two decades to improve the quality and accessibility of its professional and language training, and of the exchange and professional development programs it administers.

Professional, Technical and Managerial Training

Over the last 20 years, the Commission has been providing public servants with professional, technical and managerial training under its statutory mandate and through delegated authority from Treasury Board.

During the 1960s and early 1970s, departments and public servants sought courses in middle- and senior-management subjects, personnel management, financial and materiel management and later, electronic data processing and related subjects, and personal development courses and consulting services. In fact, the variety of demands placed on the Commission was so wide that by the mid-1970s, the Commission had to face a new reality: as important as the training needs of departments were, it was also important for the Commission to monitor the quality and cost-effectiveness of its courses. Therefore, in reassessing its mandate with respect to training, the Commission put in place mechanisms to ensure the quality of training given. It also ensured financial viability by operating its training activities on a revolving fund or cost-recovery basis.

These years also saw events in the area of training and development which have left their mark: the Career Assignment Program (CAP) and Interchange Canada were introduced; women began to take their place in substantial numbers on all training courses; the Touraine Centre for management studies was set up; and training was given on a large scale in both official languages. By 1975, two-thirds of the Commission's budget was devoted to the training of public servants (including language training).

For the Commission, 1979 represented a turning point for staff development and training. On one hand, new training techniques and materials made self-instruction and training in isolated places quite effective; on the other, a government austerity program led departments and therefore the Commission to cut back heavily on training activities. The Commission henceforth would see that courses were demonstrably job-related and met client needs, that staff training would not operate beyond capacity so as to threaten the quality of courses given, and that levels of productivity were monitored.

To accomplish these ends, a systems approach to training was adopted, consisting of the following activities:

- analyzing the training needs of public servants as a result of their jobs;
- selecting the appropriate training methods and materials;
- designing tests to verify that the relevant skills or knowledge have been passed on to the student;
- conducting the course;
- validating the course; that is, ascertaining whether the public servant's job performance improved as a result of the training.

Within the last several years the Commission has also established a Training Information Centre to provide public service managers with information about courses offered by the Staff Development Branch and other organizations, both private and public. This information is aimed at assisting managers to select the most suitable courses for themselves and their employees, regardless of the source of such training.

The Commission has made great strides over the last decade in improving the training services and products it provides for its clients. Much has been accomplished and the Commission is committed to continuing this trend in the years to come.

Annual Report

1·9·8·7

O **Number of courses conducted by the Commission, by subject area**

Subject area	1984 No.	1984 %	1985 No.	1985 %	1986 No.	1986 %	1987 No.	1987 %
Management Orientation[a]	58	8.5	67	9.0	56	7.6	54	6.5
Management Theory and Practices	150	22.1	184	24.9	198	26.6	202	24.2
Informatics	124	18.2	133	17.9	153	20.7	172	20.6
Financial Management	107	15.7	103	13.9	87	11.8	84	10.1
Materiel Management	24	3.5	22	3.0	20	2.7	22	2.6
Seminars[b]	46	6.8	56	7.5	34	4.6	68	8.0
Personnel Management	133	19.6	133	17.9	147	19.9	190	22.8
Systems Approach to Training	9	1.3	8	1.1	8	1.1	9	1.1
Individual Development	27	4.0	33	4.4	33	4.5	30	3.6
Auditing	2	0.3	3	0.4	4	0.5	4	0.5
Total	**680**	**100.0**	**742**	**100.0**	**740**	**100.0**	**835**	**100.0**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program

[b] Courses dealing with topics of current interest to managers.

1987 Participation Rates

Operating within the environment of the federal Public Service, the Commission must take into account the continued practice of departments to restrain their expenditures, especially with respect to training. With less money and reduced work forces, departments cannot afford to send as many employees away from the office for prolonged periods of time; hence they have cut back on the number of courses of longer duration.

Although this has meant less revenue and increased costs, the actual number of participants on 1987 Commission courses has remained about the same as that of 1986 : 12 367 participants attended Commission courses in 1987, while 12 328 attended in 1986. This is nonetheless considerably lower than the 1985 figure of 13 988. Of the total participants in 1987, the ratio of men to women was 1:1. The Commission trained an additional 2 029 participants through 146 courses offered under contract. While the number of courses offered in 1987 was 1 276, the number actually delivered by the Commission was 835 compared to 740 in 1986 (see Table O). Tables 54, 55 and 56 of the Statistics section provide more details on the number of participants attending Commission courses.

To help departments cope with the costs of training their employees in a time of restraint, the Commission has undertaken two important initiatives. It offered price discounts on all its courses outside the National Capital Region (NCR) during the months of April, May and June. In the NCR, the Commission began to offer some evening courses and to deliver certain courses at sites closer to the workplaces of public servants. The Commission is also planning to deliver weekend courses within the NCR. Where there is sufficient demand, these initiatives may also be extended to the regions at some future date.

In addition, the Commission has begun and will continue to promote more actively its products and services to make departments and agencies more aware of them.

Occupational Analyses

With a view to increasing the job competency of federal public servants, the Commission actively designs, develops and delivers its courses using a systems approach to training. It also ensures that the content of its courses is directly linked to actual jobs by conducting special analyses of public servants' occupations.

In 1987, two occupational analyses were completed, the first being that of the material management function. The second was that of the communications community, part of the government-wide communications management review. The results of the latter highlighted some aspects of the work of information services (IS) officers that could be considered when redefining the roles and responsibilities of this occupational group. This data will be used to support a wide range of human resource management initiatives such as modifying how information services officers are recruited, trained, employed and promoted.

In addition, two occupational analyses — the telecommunication management function and the personnel function — are underway and will be completed in the next fiscal year.

The detailed job information collected during an occupational analysis is stored in an electronic database that can serve other purposes as well as training. In addition to providing a solid basis upon which jobs can be reorganized for more effective human resource management, it can also be used in other human resource applications. It should be noted that this data is available for use by federal departments and agencies, through funding by Treasury Board, to assist in the management of their own human resources.

Linking the content of training programs to job requirements identified by people who actually do the work can improve the quality of the Commission's training products. As a result, the competence and professionalism of public servants and quality of service to the public can only be increased.

Managerial Development

To contribute to a high standard of managerial competence, the Commission manages a variety of programs including Interchange Canada, the Business/Government Executive Exchange Program, International Programs and the Career Assignment Program.

Interchange Canada Program

The Interchange Canada Program is designed to foster an understanding between the private and public sectors. Public servants at the senior level are temporarily assigned to the private sector, academic institutions, Crown

corporations, non-profit organizations, voluntary associations and other levels of government; similarly, representatives of these sectors are assigned to the federal Public Service. Thus all participants gain experience in other work environments, enabling them to meet their own career objectives while helping to fulfill the corporate needs of both the host and sponsoring organizations.

There were 196 participants on Interchange Canada assignment as of December 31, 1987, an increase of 10% over the previous year. Of these assignments, 51% were from organizations outside the federal Public Service and 49% were from the federal Public Service to organizations in other sectors of the Canadian economy. This split in assignments reflects normal activity levels.

Business/Government Executive Exchange Program

In late 1985 a review was conducted of Interchange Canada. It was concluded that although more than 1 200 assignments had taken place under the program since its inception in 1971, the important and specific goal of strengthening relations and understanding between government and business could be achieved more effectively through the introduction of a program specifically designed to bring about the exchange of federal government and business sector executives. Consequently, the Business/Government Executive Exchange Program was launched in 1987 with the express purpose of improving business/government relations while fostering personal growth for high potential executives by providing them with challenging assignment opportunities.

To support the program, the Prime Minister appointed an Advisory Committee to oversee the program's development and operation. This committee, reporting to the Prime Minister, is composed of chief executive officers of major corporations and deputy heads of selected economic ministries and also, as *ex officio* members, the Clerk of the Privy Council, the Secretary of the Treasury Board and the Chairman of the Public Service Commission. In the first eight months, eight executive exchange assignments have taken place.

International Programs

The mandate of the Office of International Programs, in concert with the Department of External Affairs, is to increase the number and improve the levels of the positions held by Canadians in the secretariats of international organizations. The International Programs Office also coordinates the temporary assignments of Canadian public servants to positions in governments of other countries, and of persons from other countries to positions in the Canadian Public Service.

During 1987, despite the freeze on hiring in the United Nations, 44 Canadians (including 7 women) were placed in international organizations. Thirteen Canadian public servants took up assignments in the governments of other countries and eleven persons from other countries were assigned to positions in the Canadian Public Service.

Career Assignment Program

The Career Assignment Program (CAP) is an integrated education and assignment program to assist organizations in developing high-potential middle managers for senior management positions. Those selected participate in a nine-week in-residence course before undertaking a series of carefully selected job assignments, the overall objective being to further enhance the competence and professionalism of the management cadre. In its 19 years of existence, over two-thirds of those who have participated have achieved senior management levels and several have reached or exceeded the assistant deputy minister level.

The Western component of the Program was initiated in 1984. It continues to attract participants from federal, provincial and territorial sectors in the West and North and from various aboriginal associations. The Western Program builds bridges between officials in the federal government and in other Western jurisdictions and contributes to a greater understanding of the attitudes and hopes of Western Canada.

During the year, 55 new participants were accepted into the National Capital Region and Western CAP; 30 were women. The 175 new assignments arranged for the 195 active participants represent a significant increase over last year's 118 assignments. As in 1986, the number of appointments of CAP participants to the Management Category was 12.

Language Training

Second official language courses organized for government employees were first given in Hull in January 1964. At that time, five teachers taught 42 public servants a course borrowed from France. The method used, "*Voix et Images de France*," presented the structures of the French language in scenes from everyday life in Paris, using films and recordings. This audio-visual method was followed in the Public Service until the early 1970s.

After the *Official Languages Act* was passed in July 1969, the Language Bureau decided to develop "Dialogue Canada," a method of teaching French as a second language adapted to the federal public service environment. This method was an innovation for the Commission, since it tailored language structures already used in everyday life, to the workplace. At that time, Dialogue Canada embodied the most recent developments in applied linguistics and was based on new trends in educational psychology. Soon the "Contact Canada" method also made its appearance; designed for francophones learning English, it too was based on the principles of practical language use.

In a policy statement issued in 1977, Treasury Board and the Commission stressed the language of communication and especially language needs directly related to the duties to be performed. The Commission then launched a review of its French and English courses, which took several years and led to the replacement of the two existing methods by new programs still in use.

In 1981, official languages policies were modified. Among other things, changes emphasized the use of language proficiency acquired through training by employees once they returned to work. These decisions confirmed at the same time that the Commission's revision of its teaching material was in line with government objectives. The revision had been undertaken to tailor different teaching approaches to the various learning styles of the students.

Thus, since the early 1980s, the Commission's teaching programs have focussed on the duties that public servants must perform. Progression no longer occurs in terms of grammatical structures, but of the frequency, complexity and suitability of the functions to be performed in given situations.

As far as the actual provision of courses, the past 20 years have witnessed a succession of different types of courses meeting various government and individual requirements. The Commission has thus offered part-time, cyclical, immersion, intensive, continuous, evening and weekend courses.

The language training program continued to be the topic of discussions between the Treasury Board Secretariat and the Commission in 1987. While the review of the official languages and the language training programs was far from complete by the end of the year, some aspects of language training have already undergone considerable change.

As part of the person-year reductions announced by the government, the Commission reduced the person-years set aside for language training by 16%. The Commission has therefore not been able to meet all requests for language training, particulariy where part-time day and evening courses are concerned.

A Quality Control Division has been established with the responsibility of implementing a system to control the quality of both teaching and administration. This system will cover the following four areas: participation in defining standards and ensuring their application; development of measurement instruments (placement and end-of-level); evaluation of efficiency and effectiveness; advice and assistance to managers.

Person-year reductions have not prevented the introduction of new services. Thus, executives (EX) can now take advantage of a new course developed especially for them based on the results of the occupational analysis done for the Management Category. The program's main objective is to enable EXs to express themselves functionally in their second official language in the work environment.

The program offers four intensive language training sessions: two are given in the NCR; another is planned in Quebec. Participants sometimes live in residence. On-the-job training activities, optional courses and a tutoring service are also part of the program offered. The first group began training in the fall. One hundred participants are expected to enrol in the program each year.

A new course has also been organized for incumbents of bilingual positions trained at government expense who have failed the Second Language Evaluation (SLE) test used to confirm their eligibility for the bilingual bonus. This refresher course can be taken only once for a given linguistic profile during an employee's career. The program is scheduled to end in August 1991 and allows two options: 200 hours at government expense or 400 hours with a maximum of 200 at government expense.

Second official language teaching specialists are now defining the new approach to language training, namely a systems approach. Originated in the United States and Canada, it involves several phases and steps for which the responsibilities of the client and the training organization are clearly defined, so that programs meet training objectives as much as possible. Because they are based on the results of the occupational analysis, the Commission's programs will meet more fully language-of-work requirements in the future.

In the meantime, the Commission has undertaken to consolidate its basic second official language programs. Thus, the Anglophone student clientele will soon enjoy the benefits of new teaching methods: "*Le Français pour nous*," a basic course to meet the common needs of the clientele as a whole; and "*Le Français pour moi*," a kit of self-study materials and learning tools that complement the overall basic course.

The "Communicative English for the Work Place" course will lead Francophone students from a general knowledge of English to language that is increasingly related to their work and even to specific tasks. This program with its many components calls for greater involvement on the part of the students and requires them to assume responsibility for their own learning.

Future Prospects

In recent years, Canadian society has had to deal with the problem of illiteracy, which is becoming more and more widespread in many countries. Recent reports have revealed that over a quarter of Canada's population may be considered illiterate based on criteria modified to reflect modern life. Because this problem arises in practically every institution (schools, universities, private enterprise and probably the public service as well), the Commission believes that it may have a role to play in upgrading the quality of the first official language of public servants. Preliminary research is already under way; in the near future, special courses may be established to assist government employees in this area.

Language-of-work training modules will also be developed so that the language learned in the classroom will reflect as closely as possible the language of work in areas such as office automation and finance. A pilot project in this regard should be implemented in 1988. This project necessarily entails professional training for language teachers so as to enable them to teach the language of the various trades in the Public Service.

Rationalization of Training Activities

On April 1, 1988 the existing Staff Development Branch and the Language Training Program Branch will be integrated into a new branch called the Training Programs Branch. Through this integration the Commission expects to increase its efficiency and obtain economies of scale through the grouping of all functions related to language training and to the job-related training and development required for the achievement of occupational competence of government employees.

To further improve its efficiency the Commission has embarked on a program of office automation and use of the latest technology, for example, to significantly reduce the time required to schedule classrooms, instructors, locations, material and equipment. In addition, the integration of registration will ensure that all clients are registered more quickly.

From Region to Region

Annual Report 1·9·8·7

From Region to Region

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering its programs and services to federal departments across Canada, and individually responsible for adapting these programs and services to the particular needs of the public in each region.

Regional differences are an accepted fact of the Canadian experience; and thus the reports of the regional offices vary, sometimes considerably, in the accounts of their annual activities. For example, in regions where unemployment remained relatively high, the number of people applying for Public Service positions rose significantly. By contrast, regions with low unemployment experienced relative difficulty in recruiting qualified personnel, and responded by initiating more vigorous recruitment programs.

Nonetheless, similar patterns emerge from the reports of all regions. As in 1986, most staffing activities in this second full year of person-year reductions show a concentration on the redeployment of persons affected by that exercise. A majority of the regions also underscored the cooperative efforts they had received from various departments in this regard. A shift toward recruiting term rather than indeterminate employees is also evident in many regional staffing activities.

Further, all regions reported significant activity in the areas associated with Visible Minority Employment, the Access Program for Disabled Persons, the National Indigenous Development Program, the Northern Careers Program and with employment equity in general, despite the difficulties that accompany such activities in periods of restraint.

Atlantic

Environment

The establishment of the Atlantic Canada Opportunities Agency in 1987 resulted in renewed interest and publicity regarding regional development. Unemployment remained high and this was reflected in the increased levels of applicant inventories. Significant attention was directed toward the changes in the Canada Employment and Immigration Centre operations which resulted from revitalization and streamlining of the recruitment and referral services offered to the public and to departments.

Main Activities

Work force adjustment activities dominated over all others in the region during 1987. In this second full year of person-year reductions, most departments recognized the need for more vigorous internal redeployment programs in order to ensure the placement of their own affected employees. These programs, combined with more effectively administered human resource planning, contributed to a sharp reduction in the number of new surplus priorities as well as to the placement of a significant number of priorities.

However there was a decrease in the number of placements compared to 1986. This decrease can be attributed to the decrease in the number of persons declared surplus and to the fact that a large number of surplus employees chose to leave the Public Service under the financial incentive plan offered by Treasury Board. As well, a number of surplus employees are presently on retraining secondments; their actual placement will not occur until 1988.

Where employment equity is concerned, the addition of two Employment Equity Officers in the region has allowed for the delivery of a full range of employment equity programs and services on site in each of the four Atlantic provinces. These programs are now reaching a much wider range of underrepresented groups.

The implementation of the Visible Minority Employment Program has enhanced public service employment opportunities for members of visible minority groups throughout the region.

The incentives provided by the program have benefitted the Black Employment Program, which has been assisting Black residents of Nova Scotia for almost 15 years.

The decentralization of the National Indigenous Development Program to regional and district offices increased the visibility of the program.

Recruitment activity was generally consistent with the previous year's performance. The proportion of applications actively solicited increased by approximately 10% over 1986 and more effective methods were used to inform the public that job opportunities continued to exist, despite widespread press coverage about the person-year reductions. The region maintained an active presence at post-secondary institutions through the Post-secondary Recruitment Program and other initiatives involving campus associations. There has been a significant increase in the size of regional applicant inventories.

The majority of all referrals in 1987 were made to positions in the Technical and Scientific and Professional Categories. A high proportion (67%) of these referrals in 1987 continued to be for term positions. Term recruitment and referral has been used as a means of offsetting the impact of person-year reductions.

The participation in staff training and development courses dropped by 225 in the Atlantic region. Prince Edward Island experienced the largest decline, while the subject area with the greatest reduction was that of Management Theory and Practices with 119 participants. In addition, 112 people attended courses which were given under contract.

Enrolments in full-time language courses in Halifax were down in the first part of the year, but increased near the end of the year. Enrolments for other courses remained fairly stable. Several departments requested Telephone Reception Courses. Self-supervised learning and private courses are becoming quite popular. In New Brunswick and Newfoundland, contracts for the provision of language courses were renewed with the respective provinces.

The number of complaints received by the Investigations Directorate increased moderately in 1987 as did the number of appeals lodged during the year. The latter was particularly noticeable in Newfoundland where 31 (19.7%) of the 157 appealable selection processes for that province were appealed, as opposed to 10 (7.6%) of the 131 processes completed in 1986.

Quebec

Environment

1987 was characterized by sustained economic recovery in Quebec, especially in the construction and services sectors. It is also important to note that the labour market is characterized by an aging workforce, low occupational and geographic mobility, and limited opportunities for young people to obtain indeterminate positions. These are the socio-economic conditions under which the federal Public Service is administering person-year reductions and exerting great effort to place those employees who are affected.

Main Activities

Work force adjustment in many departments has kept priority administrators fully occupied in the region. The marketing of priority candidates through awareness sessions for senior officials, middle managers, directors of personnel and staffing officers in the various departments has thus increased considerably.

Programs aimed at underrepresented groups constituted an important area of activity this year. The regional inventory which has been reorganized is now representative of Quebec's labour force for all programs. Further, efforts to place candidates by means of awareness campaigns, advertising, departmental visits and meetings with program managers have also been intensified. The Visible Minority Employment Program launched during the year is now fully underway and has already produced results.

The inventory contains several hundred candidates. The number of anglophone candidates referred by the Commission also increased. Moreover, special training sessions were set up for members of underrepresented groups.

As far as recruitment is concerned, the number of candidates referred to departments from outside the Public Service declined. However, the volume of applications received increased considerably in 1987. The Quebec region carried out a large recruiting drive to fill more auditor positions for Revenue Canada. The opening of the Sherbrooke Institute of Cartography required sustained activity in order to fill many positions in various skilled occupational groups. Finally, many computer systems management specialist positions were filled.

The Quebec region held numerous information sessions and continually maintained a high profile on university campuses in order to maintain the interest of graduates in pursuing a career in the federal Public Service. The CO-OP Program has also served to introduce a number of college and university students to the Public Service environment.

On August 21, 1987, the Chairman of the Commission and the Rector of the Université du Québec à Montréal (UQAM) signed a memorandum of agreement on Staffing Development Branch courses. The agreement states that credit for some 23 courses may be given for candidates enrolled in UQAM's bachelor and certificate programs in management sciences. This is a first in Canada. Similar agreements are being considered with other universities in Quebec and elsewhere.

The number of participants in the Commission's development courses (outside the NCR) also rose, from 907 to 1 400 in 1987. The greatest increases were in the subject areas of data processing, personnel management, and management theory and practices. There were 519 participants in courses given under contract.

Approximately 1 000 people enrolled in language courses at the Montreal training centre in 1987. As part of the bilingualism bonus confirmation exercise,

the centre played a very important role throughout the year in developing a refresher program for employees who have not maintained their language proficiency. This program will be used in all centres across Canada.

It is also interesting to note the growing appeal of language training for members of the Management Category and Superior Court judges, which led to an increase in courses addressed to them.

The Montreal Centre also gives evening courses in English in several cities in Quebec, including St-Hyacinthe, Sherbrooke, Rouyn and La Macaza.

In 1987 the demands for evening courses in English increased by 12% at the Quebec Centre. Courses were offered in 3 additional cities, bringing to 12 the number of cities under the direction of the Quebec Centre. In addition, new agreements were made with federal departments and employees of provincial departments referred to the Commission by the Department of the Secretary of State, to respond to specific needs.

Demand for French courses, such as Résibec immersion courses, have remained stable. The French section continued to develop pedagogical material to meet the needs of a wide variety of clienteles.

Whereas the number of appeals dropped slightly, the number of complaints received by the Investigations Directorate rose considerably in 1987. These dealt mainly with open competitions and various allegations of staffing irregularities.

National Capital

Environment

The labour market in the National Capital Region has remained stable. The fact that the federal government accounts for one third of the jobs held in the region is one of the main factors which has led to this stability over the years. Furthermore, although the reduction in person-years continued in the departments, the number of employees affected was lower than in 1986. Thus there were fewer priority employees. In addition there was an increase in recruitment activity.

Main Activities

Referrals made to the NCR departments rose in 1987, with the Clerical and Regulatory, Secretarial, Program Management, Administrative Services and Computer Sciences groups being the most affected. At the professional level, the majority of positions are being referred from the National Applicant Inventory. Only 2.0% of the positions required advertising. The number of applications received also increased in 1987 relative to 1986.

To remedy a severe shortage of bilingual word processors and secretaries, the NCR has actively recruited in high schools, colleges and through local newspapers. A study was also undertaken to improve referral services for these groups. The test requirements for acceptance in the inventory were reviewed and search capabilities in the computerized system were improved.

In the fall of 1987, the NCR undertook two major recruitment campaigns for post-secondary graduates and Foreign Service Officers. An all-time record was set with over 2 100 appointments under the Co-Operative Education Program.

The Office continued to support departments in redeploying their affected employees to avoid surplus situations. Counselling, marketing and referral services were offered to employees who could not be redeployed within their own departments. Sessions on the "Dynamics of Job Searching" were also organized for affected employees to provide them with information on job-search techniques and sources of employment in the Ottawa/Hull region.

The Employment Equity Programs Section of the NCR Office accelerated recruitment and marketing initiatives in 1987 to increase the participation of all special interests groups by providing numerous information sessions to associations, federal departments and outside organizations. Employment equity counsellors were particularly active in providing advice and assistance to the employment equity units in all departments. They also conducted awareness sessions for managers and staffing personnel.

Language Assessment Services tested a total of 6 200 candidates during 1987, an increase of 11% from 1986. This increase was partly due to the retesting of bonus recipients whose tests results were no longer valid. Additional resources were allocated for this retesting activity.

The number of participants for staff training and development courses has remained stable throughout the year (8 280 in 1987 compared of 8 353 in 1986). Some subject areas experienced notable declines while others had considerable increases. Management Orientation and Financial Management suffered reductions of 162 and 130 respectively while Informatics saw an increase of 130. The number of participants attending courses that were given under contract was 746.

The number of complaints received by the Investigations Directorate remained fairly stable. The number of appeals lodged, however, increased by over 30%, concomitant with the increase in the number of appealable selection processes.

Ontario

Environment

During 1987, a number of environmental factors combined to heighten the challenge of recruitment to the Public Service in Ontario. Most pervasive was a tighter labour market as depicted by the unemployment rates, which throughout Ontario and particularly in Toronto, hovered at record low levels, well below the national average. As well a significant increase in the cost of living in 1987 also served to reduce the pool of candidates interested in relocating from other regions to southern Ontario. Finally, the provincial government's decision to hire bilingual public servants created an intense competition for such employees. These three factors seriously restricted the pool of qualified applicants in the region's inventory.

Main Activities

Consistent with the five-year person-year reductions plan, the level of activ-

ity in the priority placement area remained steady and strong throughout 1987. A high percentage of employees affected by the person-year reduction exercise and privatization were redeployed to positions in the Public Service.

The increased activity in the recruitment area, prompted by environmental factors, took several forms. As the number of standing job orders increased, year-round recruitment drives were conducted for certain professional and scientific jobs. In fact, recruitment for generalists and administrative positions has declined and has been replaced by active searches for positions of greater technical specialization. The principal areas of recruitment centered around financial and audit functions. Large-scale recruitment campaigns were conducted in both these categories during the second half of the calendar year. Enhanced recruitment activities also focused on establishing and nurturing a liaison with associations or groups to improve our access to applicants in high demand. French language associations and groups targeted by employment equity programs fall into this category.

This year, Aboriginal Employment Programs in Ontario gained a new profile owing to the decentralization of the National Indigenous Development Program, and the second half of 1987 witnessed a continual increase in the number of placement opportunities for this group.

The Visible Minority Employment Program, in place since the fall of 1986, met with smooth acceptance and success in the Ontario region. Visible minorities already comprise over 10% of our National Applicant Inventory System and their share of the inventory continues to grow steadily. The program's focus is accordingly shifting from public education and recruitment to marketing qualified candidates eligible under this program for placement in scientific, professional and administrative positions. The Access Program for Disabled Persons, which has an inventory of qualified candidates, also focused on the placement of candidates in positions with greater specialization.

The total number of participants on staff training and development courses in Ontario (excluding the NCR) decreased by 121 participants (from 624 to 503). The area of informatics was most affected by this decline — participation was reduced from 191 to 59. The number of participants attending courses given under contract was 198.

The Ontario region offered language courses in about 15 cities in 1987. Continuous courses were given in Toronto, Kingston and Sudbury.

A basic course specially tailored for the visually impaired was given in Toronto. The number of candidates taking courses outside normal working hours increased throughout the region.

The Appeals and Investigations office experienced a slight increase both in the number of appeals lodged and the number of complaints received in 1987.

Manitoba and Saskatchewan

Environment

Manitoba's diverse economy continued to be resilient and stable despite depressed agricultural markets. The 6.8% unemployment rate is the second lowest in the country. Saskatchewan's economy, on the other hand, has been negatively affected by low grain prices and global surpluses in oil and potash. Following measures by the Saskatchewan government to reduce its civil service by 2 000 positions, many provincial employees, including those at senior management levels, have been seeking federal government employment. The Manitoba government has decided it must ensure a responsible level of French language service to the public and it has developed a plan for each of its departments to that end. This positive step complements actions taken by the federal Public Service to provide services to its clientele in both official languages.

The person-year reductions have adversely affected employment equity programs. Departments are faced with fewer person-years, and available positions are frequently needed for the redeployment of their own employees or those referred to them by the Commission.

Main Activities

There has been some resurgence in the demand for recruitment and referral services in Saskatchewan due, to a great extent, to the establishment of the National Hydrology Research Institute in Saskatoon. Recruitment for the Scientific and Professional, and Technical positions associated with the Institute has been extensive. In Manitoba, on the other hand, recruitment activity is down marginally and referral activity is up slightly, compared to 1986 levels.

The Canada Career Opportunities Program terminated March 31, 1987. Jointly administered by the Commission and the Department of Regional Industrial Expansion, this program was designed to increase federal Public Service opportunities for aboriginal peoples in technical occupations in Manitoba over a three-year period. Of the 33 aboriginal persons recruited to training positions, 12 completed the program and were appointed to their host departments by the end of 1987. An additional five trainees are expected to complete the program and be appointed to their host departments by March 31, 1988.

The decentralization of the National Indigenous Development Program to the regions on April 1, 1987 has enabled us to improve consultation and advisory services to program participants and their host departments.

The implementation of the Visible Minority Employment Program and the extension of the Access Program to serve job-ready persons with psychiatric, mental and learning disabilities were the highlights of employment equity programs in the region this year.

In 1987, the District Offices in Manitoba and Saskatchewan significantly increased the total number of target group applicants in their inventories. Applications from women and disabled people increased in 1987 relative to 1986. The number of applica-

tions from members of visible minority groups also increased throughout the year. Employment equity marketing activity included departmental visits, the distribution of promotional literature and semi-annual meetings with Regional Directors of departments and their Regional Personnel Advisers in both Manitoba and Saskatchewan. Contacts were also established with the many community organizations which provide services to the various visible minority group members.

With its increased recruitment activity, Saskatchewan has been able to increase the total number of referrals of target group members. Manitoba, with referral activity marginally above 1986 levels, has also increased the total target group referrals. These improvements, including an increase in the number of referrals involving members of visible minority groups in the region, resulted from the special measures taken to identify qualified applicants.

An "Ad Hoc Committee on Federal French Language Service" was formed in Manitoba with representatives from the Commission, Employment and Immigration Canada, the Office of the Commissioner of Official Languages, and la *Société franco-manitobaine*. In Saskatchewan, a similar committee includes representatives from the Commission, the Office of the Federal Economic Development Coordinator, Employment and Immigration Canada and *l'Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan*. These committees promote and monitor French language services offered by federal departments to the public.

Person-year reductions continued to be the major factor influencing employment opportunities in general. On a positive note, the numbers of employees declared surplus decreased from 504 in 1986 to 252 in 1987; and the number of employees laid off decreased from 131 to 121.

The closure of the Department of National Defence bases in rural Saskatchewan has created particular problems. Many of the civilian employees do not want to leave their communities and since there is no other federal presence, it has been impossible to redeploy them. Nonetheless, the total number of priority people in the region has decreased, while the total number of priority placements has increased relative to 1986.

Departments have strengthened their management of work force adjustment and have also become more willing to accept priority people from other departments. However, the vigorous effort made to place priority people has significantly improved the overall situation. Still, career opportunities for public servants remain limited and departments have used transfers and developmental assignments to offset decreased promotion opportunities. In addition, the Commission and the Public Service Alliance of Canada formed a consultation committee in each province to monitor work force adjustment activity and to resolve problem situations, and both have proven effective.

The participation in staff training and development courses offered by the Commission has remained stable in Saskatchewan (80 in 1987 compared to 92 in 1986) while Manitoba experienced a decline of 124 participants (366 in 1987 compared to 490 in 1986). The number of participants who attended courses which were taught under contract was 217.

The Language Training Program Branch offered about the same number of full-time continuous courses to public servants as last year. Some changes occurred in the evening courses, however, in that they are now set up as a fixed program to be covered in a defined period of time. The purpose of this is to offer clearer objectives to clients, and at the same time to break down the course content into well-defined, marketable units. The provision of cost-efficient language training in smaller towns depends on the general population becoming a target market, given the small number of employees in these areas.

The number of complaints received by the Investigations Directorate increased significantly in 1987. However, there was only a slight increase in the number of appeals lodged.

Alberta and the Northwest Territories

Environment

The employment picture improved across Alberta over the latter part of the year as the unemployment rate gradually decreased. Despite this positive trend, the number of people seeking employment opportunities with the federal Public Service continued to increase. As a result, the Edmonton-based Commission staffing operations functioned in a labour market which provided well-qualified candidates for both generalist and specialist jobs.

Looking to the Northwest Territories, a very different picture emerged: there is a lack of candidates with sufficient levels of education and experience, and potential candidates wish to remain in their home communities. Attracting qualified personnel to locations with employment opportunities was the major preoccupation of the Yellowknife-based Commission offices. To meet some of the needs, the Northern Careers Program provided training and development to 40 aboriginal persons from the Northwest Territories.

As the devolution of federal programs to the territorial government progresses, the federal work force in the North will reduce and will affect the Commission's role: meeting the changing staffing, training and development needs of remaining departments will require adjustments to the Commission's operations and approaches.

Main Activities

Across the region, person-year reductions remained an on-going activity. With the Commission's efforts at finding alternate employment for affected employees, the number of employees actually laid off was kept to a minimum. In 1987, 599 employees were declared surplus in Alberta and the Northwest Territories. However, a large number (408) were part of the Medical Services Branch transferred to the Government of Northwest Territories. At year end, a substantial number of persons affected by person-year reductions had found continuing employment within the federal Public

Service, an indication of departmental cooperation in considering affected employees from their own and other organizations.

In Alberta, departments readily accepted priority individuals at the administrative support levels. However, at the more senior levels, departments tended to give competitive opportunities to their own staff for many positions and to hire a priority individual only where operational requirements and training permitted. Nonetheless, efforts to strike a balance between opportunities for departmental employees and placement of priority individuals will continue.

In the Northwest Territories, a number of employees affected by the devolution of the Medical Services Branch took the opportunity to exercise their priority entitlement and seek employment elsewhere. Most employees in the Administrative Support and Operational Categories have accepted positions with the territorial government. However, many officer-level employees will choose other locations in Canada.

The region has continued to promote the representation of target group members. The Visible Minority Employment Program was initiated in late 1986 with 15 person-years available as an incentive to departments who hire under the program. Particular emphasis was placed on recruiting visible minorities for officer-level positions.

Special emphasis was also placed on recruiting disabled persons to officer- and professional-level positions through the Access program. Nine such appointments were made on a permanent or long-term basis; 30 placements were made in all.

With the decentralization of the National Indigenous Development Program, the region obtained an attractive financial incentive to market the skills of aboriginal people for Public Service jobs. As a result of a proactive recruitment campaign, another 80 aboriginal candidates were referred for departmental jobs during the year. Also, various sessions were held to advance the employment readiness of potential candidates and to promote cultural awareness among departmental managers.

The transfer of responsibility for the Northern Careers Program to the region will offer the possibility of providing a more local managerial perspective to the delivery aspects of the program. Yellowknife and Iqaluit officers manage the training and development of 40 to 50 participants at any given time. Efforts have been increased to recruit and counsel potential candidates. It is largely through the support received from departmental managers who are sensitive to the conditions of the North, such as the lower level of education of northern aboriginal people and the remote location of communities, and who are willing to undertake the long-term training of northern aboriginal peoples, that the program brings results.

During the past year, a Women's Network Group was formed in Edmonton. Approximately 30 female public servants at the intermediate levels meet every two months to exchange information, listen to guest speakers and provide each other with support. Similar groups are being started in Calgary and Yellowknife.

In terms of referrals of candidates to departments, the region increased its employment equity efforts. For example, for positions in the Scientific and Professional Category, approximately 40% of the candidates referred were women; in the Technical Category, approximately 30% of the referrals were women. The establishment of the Canadian Exploration and Development Incentive Program (CEDIP) also generated a great deal of activity. Over 700 applications were received for the two-year term positions being staffed to implement the program; 50 positions were filled and another 30 auditor positions are expected to be filled early in 1988. The creation of the new Western Diversification Office was another major event: almost 100 applications have been received from the general public. Recruitment activity to fill operational positions is expected to take place in the early part of 1988.

The Western Career Assignment Program received continuing support from federal, provincial and territorial governments and other sector client organizations located in western and northern Canada. The program included participants from federal government organizations and from the Governments of Alberta, Manitoba, Saskatchewan, the Yukon and the Northwest Territories. In addition, an organization representing aboriginal peoples located in British Columbia took part in the 1987 Western CAP management course conducted in Calgary. These participants joined those of the 1985 and 1986 western programs; 50 participants are currently involved in developmental work assignments administered by the Western CAP. Four participants graduated from the program in 1987, and were appointed to senior-management or executive-level positions, an early indication of the program's success to date.

The participation in developmental courses offered by the Commission has remained stable in Alberta (506 in 1987 compared to 543 in 1986) while the Northwest Territories decreased by more than half the number of its participants (from 100 to 43).

Language training continued to arouse great interest in the region, and about 700 requests were received from 38 departments and agencies. These requests were primarily for courses given outside normal working hours. The courses are given in six cities in the region, as well as in Jasper and Banff National Parks, and in Yellowknife.

Memorandums of understanding also made it possible to meet specific needs. Courses are given in the Department of Justice in Edmonton, where the need for bilingual staff is being felt due to the increasing number of trials being conducted in French in this region. Twenty-three Court of Appeal and Court of Queen's Bench judges continue to take advantage of the Commission's language training services. A pilot project has been implemented in the Department of Employment and Immigration which consists of a combination of part-time courses and intensive weekend sessions. Cyclical courses are given in the Department of

National Defence at the Lancaster Park base. A group of students also takes continuous day courses in Edmonton.

The number of appeals lodged increased significantly in 1987. The number of complaints received by the Investigations Directorate also increased somewhat; however, there was a considerably larger increase in the number of new investigation cases.

Pacific and Yukon

Environment

In British Columbia the economy has been stronger than predicted and unemployment figures are down. Forestry, construction and tourism have all exceeded expectations. The impact of the provincial government's proposed policy of regionalizing and privatizing some of its operations remains to be seen. However, the labour relations climate is unlikely to improve substantially in the coming year. In the Yukon, the population at the end of 1987 was the highest ever and unemployment has steadily decreased during the year, pointing to a strong growth in the territorial economy.

Main Activities

During the year, the Pacific/Yukon region has experienced a steady increase in the number of affected employees. The devolution of the Department of Indian and Northern Affairs, the closure of two National Defence bases and the privatization of dredging operations by the Department of Public Works have all contributed to increase the number of affected employees in British Columbia. While the Yukon has not been affected so far by the person-year reductions to the same extent as British Columbia, the planned devolution will substantially decrease the federal workforce in the territory in future years. Despite these developments, the Commission is optimistic that the impact of the person-year reductions on employees throughout the region will be kept to a minimum.

From the outset of the person-year reductions, regional staff have developed strong cooperative relationships with those departments most affected, particularly Indian and Northern Affairs and Employment and Immigration, both of which have worked closely with the regional office to identify potential problems and develop an appropriate process for dealing with the affected employees. They, as well as the Department of Fisheries and Oceans, developed effective internal systems for the placement of vulnerable employees. In addition, the Correctional Service of Canada has been involved in considerable restructuring and this has resulted in substantial redeployment activity. Representatives of the B.C. District Office and the Public Service Alliance of Canada local meet on a regular basis to discuss the impact of the person-year reductions and to resolve any contentious cases.

Activity has increased in the employment equity field for the Pacific/Yukon region. Both decentralization of the National Indigenous Development Program and the transfer of responsibility for the Northern Career Program will allow for a more concentrated focus on placements at the regional level. In addition, the Visible Minorities Employment Program was successfully implemented in the region. Despite the inherent difficulty in implementing employment equity in an era of person-year reductions, many departments, with the help of the Commission, demonstrated that the problem is surmountable.

There has also been an increased effort in supporting employment equity objectives in the region through routine recruitment and referral activities, as well as through special measure programs. Meanwhile, inventories of candidates have been improved to ensure they reflect the calibre of available special interest group members. These initiatives have assisted departments in improving the representation of special interest groups, and in fact the number of persons placed from such groups has increased.

The Pacific region is also actively involved in the life of the Francophone community of Vancouver, through participation in the activities of *La Fédération des franco-colombiens*.

Much of the recruitment, although relatively high despite downsizing, is for term rather than indeterminate positions, reflecting uncertainty associated with the person-year reduction policy. A high demand for qualified nurses and psychiatric social workers continues; members of these professions are presently in short supply, and staffing has therefore required special recruiting drives. In addition, Revenue Canada Taxation has required a substantial number of auditors and other officers in the Pacific region.

The Co-operative Education Program has continued to facilitate placements in departments. The region has been actively involved in marketing the CO-OP Program to departments while providing them with efficient and effective services: the program's success is becoming evident as departments are increasing their utilization of CO-OP in place of other programs.

As is apparent through discussions with potential post-secondary candidates, students from the region are primarily interested in remaining in the west, whereas the openings are predominantly in the east. A similar recruitment problem results from the fact that many people are unwilling to move out of the major metropolitan areas to term positions outside these centres.

In 1987 both British Columbia and the Yukon have experienced increases in the number of participants on training and development courses offered by the Commission, from 351 to 492 and from 44 to 98 respectively. The number of participants attending courses given by contract was 140.

The Commission offers French courses in 22 cities in British Columbia. The demand for these courses remained substantially the same as in 1986. There were 13 students in continuous courses in Vancouver, 22 participants in private courses, 2 groups in semi-private courses, 24 groups in evening courses in Vancouver, and 51 groups outside Vancouver.

Special courses were given for receptionists under a memorandum of understanding reached with various departments. These courses are designed to ensure that essential services are given to clients in both official languages.

Wardens at Pacific Rim National Park took French courses during the summer. Since September, a French course has also been given to Radium Hot Springs Park employees in Invermere. Lastly, a course entitled "Improvement of English Pronunciation" is given to Francophone and allophone public servants in Vancouver.

The number of appeals lodged increased moderately, as did the number of complaints received by the Investigations Directorate. The number of investigations cases opened, however, remained fairly stable.

Appendix

Appendix — Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39 of the Act

Section 45 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the Act with regard to delegation, and in relation to section 39 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the Act.

Delegation of Staffing Authority

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
Office of Privatization and Regulatory Affairs		1986.12.11	
Department of Communications			• A condition of delegation requires staffing officers to be responsible for the propriety of staffing processes for appointments authorized by line managers. The Commission has given the department relief from this requirement by accepting the department's policy that line managers who exercise delegated staffing authority are responsible also for the propriety of staffing processes. 1987.01.08
Secretary of State of Canada			• Delegation of external recruitment and referral authority for all levels of the Translation Group for all departments, 1987.01.12
External Affairs			• External recruitment authority for rotational posting positions in the Technical, Administrative Support and Operational categories, 1987.04.09 • To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1987.04.09 • Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1987.04.09
All departments	• The establishment of a condition of delegation which requires departments, following upheld appeals, to obtain direction from the Commission before undertaking subsequent staffing action for the position concerned, 1987.04.15		
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee		1987.05.21	
Atlantic Canada Opportunities Agencies		1987.06.05	• To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1987.06.05
Energy, Mines and Resources Canada			• Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1987.07.06

Delegation of Staffing Authority—*Continued*

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
			• A condition of delegation requires staffing officers to be responsible for the propriety of staffing processes for appointments authorized by line managers. The Commission has given the department relief from this requirement by accepting the department's policy that line managers who exercise delegated staffing authority are responsible also for the propriety of staffing processes. 1987.07.06
Statistics Canada			• Staffing authority for levels 1 and 2 of the Chief Statistician Subgroup of the Mathematics Group which is not otherwise delegated, 1987.07.23
Correctional Service Canada			• To make those appointments without competition, which are excluded from right of appeal, of Custodial Officers who are redeployed at the same level of responsibility between medium and maximum security institutions, 1987.07.24 This authority expires on 1988.10.31
National Defence			• External recruitment authority for the Ship Repair Group and for Ship Repair Apprentices at the Ship Repair Unit (Atlantic), 1987.09.01 • To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1987.09.01
Indian Affairs and Northern Development (Indian Oil and Gas Canada)		1987.11.01	• To conduct all staffing, including recruitment from outside the Public Service, for all positions in the agency except for that of the Executive Director, 1987.11.01 • Relief from the general requirement that appointments without competition which would result in indeterminate status for an employee appointed for a specified period may not be made under delegated authority, 1987.11.01 • To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1987.11.01 • To determine the form of applications for employment in the agency, 1987.11.01

Delegation of Staffing Authority—*Continued*

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
			• To use personality, interest, intelligence and aptitude tests and tests of like nature to determine merit, subject to specific conditions, without having to obtain the approval of the Commission, 1987.11.01
Revenue Canada — Customs and Excise			• A condition of general delegation requires staffing officers to be responsible for the propriety of staffing processes for appointments authorized by line managers. The Commission has given the department relief from this requirement by accepting the department's policy that line managers who exercise delegated staffing authority are responsible also for the propriety of staffing processes. 1987.12.23
Consumer and Corporate Affairs Canada			• To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1987.12.31

General Exclusions

Section 39 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion orders are properly applied.

In 1987, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Order No. 9 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)
P.C. 1987-11, January 15th 1987 — SI/87-29[1]

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of External Affairs Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1987-508, March 19th 1987 — SOR/87-169

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of External Affairs, in the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Program Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social Science Support, Organization and Methods, and Personnel Administration groups for the period beginning April 1, 1987 and ending March 31, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring of persons from outside the Public Service and make it possible to reduce administrative costs, shorten staffing time and improve service to clients.

[1] The prefix SI (statutory instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette.

Department of National Defence Research Assistants Exclusion Approval Order
P.C. 1987-509, March 19th 1987, SOR/87-170

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of certain research assistant positions at the Canadian military colleges of the Department of National Defence and their incumbents for the period beginning April 1, 1987 and ending December 31, 1989.

The order and regulations facilitate the recruitment and appointment of research assistants and their support staff, allow the effective conduct of research projects at military colleges and ensure their timely completion. The nature of research projects changes from year to year, and the unique qualifications required by those responsible for this research are such that they are identified in the education field and hired on short notice for periods that are difficult to determine in advance.

Department of Public Works Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1987
P.C. 1987-510, March 19th 1987 — SOR/87-171

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Public Works, in the Technical, Operational and Administrative Support categories as well as the Engineering and Land Survey and Architecture and Town Planning groups of the Scientific and Professional Category for the period beginning April 1, 1987 and ending March 31, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons recruited outside the Public Service, reduce administrative costs and staffing time, and improve service to clients.

Department of Transport Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1987
P.C. 1987-511, March 19th 1987 — SOR/87-172

This order approves the exclusion from the operation of the Act of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Transport, in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Operational and Administrative Support categories for the period beginning April 1, 1987 and ending March 31, 1990.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of casual employees for relatively short terms for the operations of the Department of Transport, especially the administration of airport facilities and the Coast Guard.

Order No. 10 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)
P.C. 1987-721, April 9th 1987 — SI/87-87

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Order Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Air Traffic Control Group)
P.C. 1987-830, April 30th 1987 — SI/87-92

This order facilitates the appointment of non-supervisory Department of Transport employees in the Air Traffic Control Group to training and operational positions for the period beginning May 1, 1987 and ending April 30, 1989. It suspends the normal operation of the *Public Service Employment Act*, which prescribes appointment according to merit, and allows selection according to seniority without any right of appeal. The application of merit in these cases was deemed ineffective owing to the particular career path in the Air Traffic Control Group and the provisions of the *Aeronautics Act* governing the issuance of licences. The order also allows air traffic controllers to be transferred according to seniority and without appeal to lower-level positions in lower-density air control zones.

Order No. 11 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)
P.C. 1987-1267, June 25th 1987 — SI/87-134

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Order No. 12 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)
P.C. 1987-2298, November 19th 1987 — SI/87-253

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on an eligible list or to persons with priority status.

Department of Supply and Services Terms Under Three Months Exclusion Approval Order
P.C. 1987-2300, November 19th 1987 — SOR/87-655

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods of under three months totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Supply and Services in the Administrative Support Category for the period starting December 1, 1987 and ending November 30, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons recruited from outside the Public Service for short terms and make it possible to reduce administrative costs, shorten staffing time, improve service to clients and meet the needs of the public more effectively where access to short-term employment is concerned.

Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1987-2585, December 17th 1987
— SOR/88-34

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour and Trades Group under the Annual Field Survey Program of the Surveys and Mapping Branch, for the period beginning January 1, 1988 and ending December 31, 1989.

The order and regulations facilitate and expedite the hiring of employees such as truck drivers, chainmen and labourers to assist regular field employees. These people are often recruited for short terms and in remote areas where field programs are conducted.

Department of National Defence Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1987-2586, December 17th 1987
— SOR/88-35

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of National Defence, in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Operational and Administrative Support categories, for the period beginning January 1, 1988 and ending December 31, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons from outside the Public Service for very short terms to perform various duties associated with special programs, to replace employees required to take part in military exercises on short notice, and to provide certain services at Armed Forces bases and posts as part of a summer employment program.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 18 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in Exclusion Approval Orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An Exclusion Approval Order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
56	1987-03-01 during pleasure	Wendy Dobson	Associate Deputy Minister, Department of Finance
58	1987-03-01 during pleasure	Michel Caron	Associate Deputy Minister, Department of Finance
217	1987-02-06 during pleasure	Frederic R. Drummie	Associate Deputy Minister, Department of Indian Affairs and Northern Development
345	1987-02-24 during pleasure	Jaffray Wilkins	Federal Economic Development Coordinator (Nova Scotia)
422	1987-03-09 during pleasure	Pierre Sicard	Special Advisor to the Treasury Board Secretariat (Information Management Technology)
469	1987-04-01 during pleasure	Pierre Gravelle	Associate Secretary to the Treasury Board
553	1987-03-30 during pleasure	Leonard M. Good	Deputy Secretary to Cabinet (Plans)
555	1987-06-01 during pleasure	Frederick W. Gorbet	Associate Secretary to the Cabinet (Strategic Planning and Policy)
894	1987-05-01 during pleasure	Léo Dorais	Special Advisor to the Deputy Minister of Communications
1162	1987-06-05 during pleasure	Donald S. McPhail	Special Advisor to the Leader of the Government in the Senate and President Designate of the Atlantic Canada Opportunities Agency

Personal Exclusions—*Continued*

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
1622	1987-08-04 during pleasure	Bruce Rawson	Special Advisor to the Minister responsible for Western Diversification Office, and Deputy Minister of Western Diversification.
1659	1987-08-11 1989-08-10	Donald M. Thompson	Special Advisor to the Deputy Minister of Veterans Affairs
1913	1987-09-11 during pleasure	T. D'Arcy Finn	Special Advisor to the Solicitor General
1917	1987-09-11 during pleasure	Gordon L. Fairweather	Special Advisor to the Minister of Employment and Immigration
1920	1987-09-11 during pleasure	Harold F. Bjarnason	Associate Deputy Minister of Agriculture (Grains and Oilseeds)
2299[a]	1987-11-19	Mariette Ferron	Billing Clerk, Department of Employment and Immigration
2665	1987-12-22 during pleasure	Vernon Peter Harder	Senior Assistant to the Special Advisor to the Minister of Employment and Immigration
2667	1988-01-01 1991-05-31	William E. Taylor, Jr.	Special Advisor to the Minister of Communications

[a]Order taken as a corrective action to an administrative error and allowing for the appointment of the employee to a position in the Department of Employment and Immigration without competition, without appeal rights, without an established eligible list taking precedence and without statutory priorities being considered.

Statistics

Technical Notes

Nature of Data

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex, and language group.

Annual Report 1·9·8·7

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act*, and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government. The Public Service employee population in this report is consistent with the population coverage definitions stated in Volume 1, Chapter 16 of the Treasury Board's *Personnel Management Manual*.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads
- ministerial staff
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, the Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of the Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which the Treasury Board reports in the *Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based

on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

Thus, the following agencies are now reflected in the statistical data of this report. These include the National Farm Products Marketing Council, Office of Privatization and Regulatory Affairs and Registry of the Competition Tribunal.

During 1987, the government decided to change the role and the name of the Department of Insurance — now called Office of the Superintendent of Financial Institutions, and Canadian Transport Commission — now called National Transportation Agency of Canada. Some changes were in name only, such as Public Archives of Canada — now called National Archives of Canada and also Office of the Chief Electoral Officer — now called Elections Canada.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place a new information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System, and the Official Languages Information System. These systems are described below. The new system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location, and annual salary levels for 1986 and 1987 were produced from this system.

However, only the total population data figure for 1987 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1987. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

The Incumbent System used for the Common Population Reporting File gives personnel information on federal government employees, and provides information for human resource planning, mobility studies, research, statistics on population and other areas of personnel management.

The Commission's Management Resources Information System was designed and developed in close cooperation with the Treasury Board Secretariat and selected departments. It plays a major role in the administration of the Management Category and other centrally managed groups. The system contains information on Public Service employees at senior levels and junior financial and personnel administrators, as well as applicants to the Management Category from outside the Public Service, and Interchange Canada and International Programs participants and candidates. Data is collected from various sources, including the Treasury Board's Management Category Classification Information System.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms. Acting appointments are not included in the total number of appointments of employees who are already within the Public Service.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1987, the number of cases where language group is unknown is 380 for population figures, 428 for appointments, and 440 for separations.

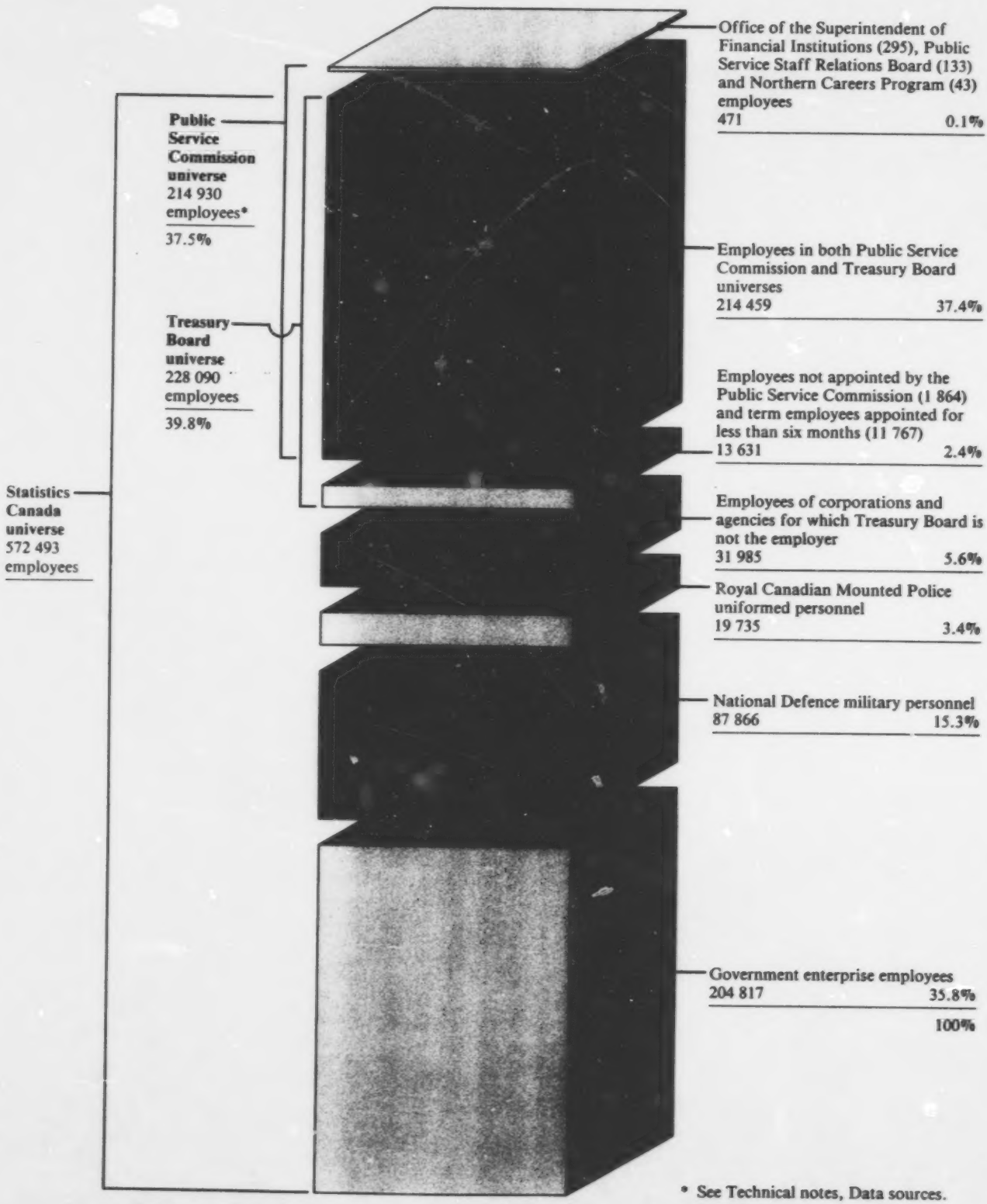
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments *to* the Public Service in 1987, plus the number of employees in 1986, minus the separations in 1987 does not equal the 1987 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are reported as appointments from *within* the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

1 Federal Government Employment, December 1987

Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



* See Technical notes, Data sources.

2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1986 and 1987

Type of employment	1986	1987
Full-time		
• Indeterminate	196 153	191 977
• Seasonal	1 269	1 368
• Specified period	14 870	16 300
Total	**212 292**	**209 645**
Part-time		
• Indeterminate	3 989	4 055
• Seasonal	68	71
• Specified period	851	965
Total	**4 908**	**5 091**
Grand total[a]	**217 223**	**214 930**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – Employees hired for periods of less than six months (11 845 in 1986 and 11 767 in 1987) have been excluded from the tables.

3 Age, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1987

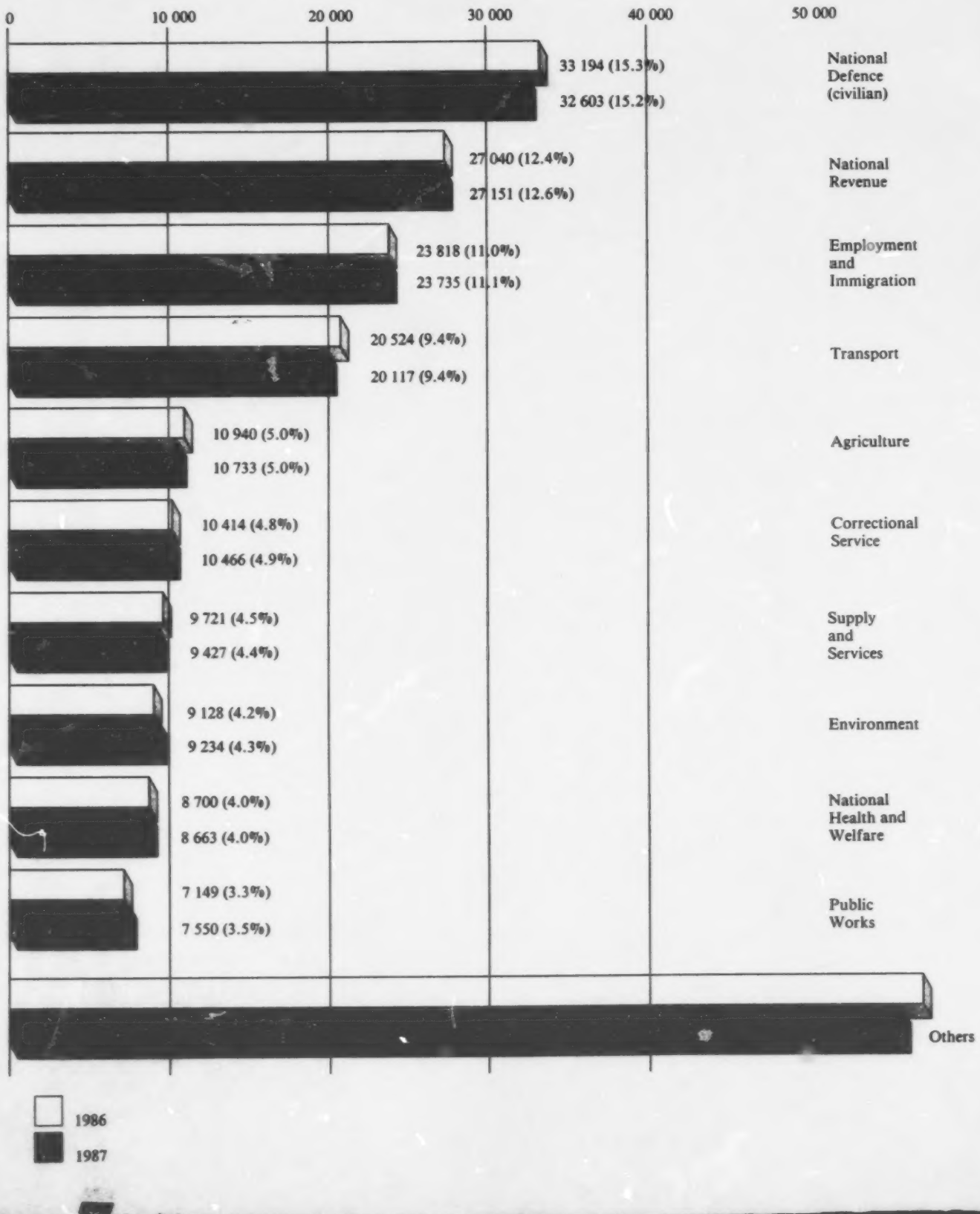
	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	36	13	65	52	52	30.4	119	69.6	101	60.8	65	39.2	171
20—24	1 687	677	2 804	1 772	2 400	34.2	4 610	65.8	4 491	64.7	2 449	35.3	7 011
25—29	7 372	3 173	9 394	5 400	10 584	41.6	14 838	58.4	16 766	66.2	8 573	33.8	25 422
30—34	12 979	5 608	12 227	6 696	18 615	49.5	18 954	50.5	25 206	67.2	12 304	32.8	37 569
35—39	17 139	6 699	12 031	5 666	23 856	57.4	17 733	42.6	29 170	70.2	12 365	29.8	41 589
40—44	14 878	5 655	8 823	3 531	20 549	62.4	12 373	37.6	23 701	72.1	9 186	27.9	32 922
45—49	11 757	3 673	6 088	2 304	15 446	64.8	8 406	35.2	17 845	74.9	5 977	25.1	23 852
50—54	10 752	2 938	4 850	1 631	13 700	67.9	6 488	32.1	15 602	77.3	4 569	22.7	20 188
55—59	9 021	2 290	3 554	1 029	11 316	71.1	4 593	28.9	12 575	79.1	3 319	20.9	15 909
60—64	5 473	971	2 068	433	6 450	72.0	2 505	28.0	7 541	84.3	1 404	15.7	8 955
65 and over	686	115	264	46	801	72.1	310	27.9	950	85.5	161	14.5	1 111
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930[a]**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, sex or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

4 Ten Major Departments and Their Population, 1986 and 1987



5 Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1986 and 1987

1986

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 860	33	1 370	17	3 910	73.6	1 399	26.4	5 230	99.1	50	0.9	**5 309**
Prince Edward Island	1 110	83	771	92	1 196	57.9	870	42.1	1 881	91.5	175	8.5	**2 066**
Nova Scotia	9 625	321	3 745	159	9 980	71.8	3 920	28.2	13 370	96.5	480	3.5	**13 900**
New Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	4 580	62.0	2 810	38.0	5 262	71.5	2 095	28.5	**7 390**
Quebec (Except NCR)	1 157	17 791	564	11 443	19 001	61.1	12 096	38.9	1 721	5.6	29 234	94.4	**31 097**
Quebec (NCR)	6 006	3 333	4 343	4 410	9 347	51.6	8 767	48.4	10 349	57.2	7 743	42.8	**18 114**
Ontario (NCR)	19 974	7 998	14 661	9 424	28 045	53.7	24 191	46.3	34 635	66.5	17 422	33.5	**52 236**
Ontario (Except NCR)	18 813	824	14 239	866	19 728	56.5	15 191	43.5	33 052	95.1	1 690	4.9	**34 919**
Manitoba	5 109	161	3 943	205	5 328	55.8	4 215	44.2	9 052	96.1	366	3.9	**9 543**
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	3 103	55.1	2 529	44.9	5 504	98.3	95	1.7	**5 632**
Alberta	7 363	128	5 244	157	7 510	58.0	5 448	42.0	12 607	97.8	285	2.2	**12 958**
British Columbia	12 202	125	7 631	157	12 357	61.2	7 818	38.8	19 833	98.6	282	1.4	**20 175**
Yukon	417	7	442	6	426	48.0	462	52.0	859	98.5	13	1.5	**888**
Northwest Territories	707	43	537	19	775	55.5	622	44.5	1 244	95.3	62	4.7	**1 397**
Outside Canada	900	298	249	126	1 198	76.2	375	23.8	1 149	73.0	424	27.0	**1 573**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

1987

Newfoundland	3 791	36	1 348	17	3 841	73.7	1 373	26.3	5 139	99.0	53	1.0	**5 214**
Prince Edward Island	1 091	76	778	73	1 168	57.7	855	42.3	1 869	92.6	149	7.4	**2 023**
Nova Scotia	9 230	297	3 730	167	9 550	71.0	3 906	29.0	12 960	96.5	464	3.5	**13 456**
New Brunswick	3 438	1 053	1 828	1 055	4 493	60.9	2 886	39.1	5 266	71.4	2 108	28.6	**7 379**
Quebec (Except NCR)	1 133	17 499	582	11 674	18 647	60.3	12 276	39.7	1 715	5.6	29 173	94.4	**30 923**
Quebec (NCR)	5 962	3 302	4 455	4 470	9 270	50.9	8 930	49.1	10 417	57.3	7 772	42.7	**18 200**
Ontario (NCR)	19 510	7 945	14 498	9 485	27 485	53.3	24 036	46.7	34 008	66.1	17 430	33.9	**51 521**
Ontario (Except NCR)	18 344	795	14 148	868	19 186	56.0	15 077	44.0	32 492	95.1	1 663	4.9	**34 264**
Manitoba	4 922	150	3 974	206	5 080	54.8	4 188	45.2	8 896	96.2	356	3.8	**9 268**
Saskatchewan	2 942	40	2 463	51	2 986	54.3	2 518	45.7	5 405	98.3	91	1.7	**5 504**
Alberta	7 254	127	5 293	170	7 387	57.5	5 470	42.5	12 547	97.7	297	2.3	**12 857**
British Columbia	12 070	123	7 732	168	12 213	60.7	7 915	39.3	19 802	98.6	291	1.4	**20 128**
Yukon	410	6	465	6	416	46.8	472	53.2	875	98.6	12	1.4	**888**
Northwest Territories	680	48	599	15	729	54.1	618	45.9	1 279	95.3	63	4.7	**1 347**
Outside Canada	913	294	262	131	1 207	75.4	393	24.6	1 175	73.4	425	26.6	**1 600**
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data: see Technical notes, p. 65.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group, sex or geographic area.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

6 Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Cities	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld.	2 034	14	909	6	2 052	69.1	918	30.9	2 943	99.3	20	0.7	2 970
Halifax, N.S.	6 995	169	2 669	111	7 185	72.0	2 788	28.0	9 664	97.2	280	2.8	9 973
Charlottetown, P.E.I.	815	62	670	63	878	54.4	737	45.6	1 485	92.2	125	7.8	1 515
Fredericton, N.B.	425	61	263	77	486	58.8	340	41.2	688	83.3	138	16.7	826
Saint John, N.B.	538	44	272	47	582	64.5	320	35.5	810	89.9	91	10.1	902
Moncton, N.B.	1 200	465	522	431	1 665	63.5	955	36.5	1 722	65.8	896	34.2	2 620
Rimouski, Que.	3	117	0	86	120	58.3	86	41.7	3	1.5	203	98.5	206
Chicoutimi, Que.	1	230	3	288	231	44.3	291	55.7	4	0.8	518	99.2	522
Quebec, Que.	185	3 498	80	1 974	3 683	64.2	2 055	35.8	265	4.6	5 472	95.4	5 738
Trois-Rivières, Que.	3	102	0	87	105	54.7	87	45.3	3	1.6	189	98.4	192
Sherbrooke, Que.	13	342	4	222	356	61.1	227	38.9	17	2.9	564	97.1	583
Montreal, Que.	682	8 605	373	6 261	9 295	58.3	6 648	41.7	1 055	6.6	14 866	93.4	15 943
National Capital Region	25 472	11 247	18 953	13 955	36 755	52.7	32 966	47.3	44 425	63.8	25 202	36.2	69 721
Cornwall, Ont.	286	121	115	90	410	66.2	209	33.8	401	65.5	211	34.5	619
Kingston, Ont.	2 046	83	1 026	52	2 145	66.5	1 080	33.5	3 072	95.8	135	4.2	3 225
Oshawa, Ont.	43	0	111	0	43	27.7	112	72.3	154	100.0	0	0.0	155
Toronto, Ont.	6 931	166	6 015	201	7 109	53.3	6 234	46.7	12 946	97.2	367	2.8	13 344
Kitchener-Waterloo, Ont.	393	4	282	8	397	57.7	291	42.3	675	98.3	12	1.7	688
Hamilton, Ont.	977	22	723	21	999	57.2	746	42.8	1 700	97.5	43	2.5	1 745
St. Catharines-Niagara, Ont.	348	11	328	15	359	50.6	351	49.4	676	96.3	26	3.7	710
London, Ont.	773	6	649	17	779	53.8	668	46.2	1 422	98.4	23	1.6	1 447
Windsor, Ont.	386	13	472	26	404	44.4	505	55.6	858	95.7	39	4.3	909
Sudbury, Ont.	274	88	531	161	363	34.4	692	65.6	805	76.4	249	23.6	1 055
Thunder Bay, Ont.	488	7	292	6	495	62.4	298	37.6	780	98.4	13	1.6	793
Winnipeg, Man.	3 499	121	3 011	172	3 624	53.2	3 189	46.8	6 510	95.7	293	4.3	6 813
Regina, Sask.	825	9	895	17	834	47.7	913	52.3	1 720	98.5	26	1.5	1 747
Saskatoon, Sask.	823	9	682	12	834	54.6	694	45.4	1 505	98.6	21	1.4	1 528
Edmonton, Alta.	2 639	71	2 336	99	2 711	52.7	2 438	47.3	4 975	96.7	170	3.3	5 149
Calgary, Alta.	1 441	21	1 262	37	1 465	53.0	1 300	47.0	2 703	97.9	58	2.1	2 765
Vancouver, B.C.	4 667	55	4 258	87	4 736	52.1	4 353	47.9	8 925	98.4	142	1.6	9 089
Victoria, B.C.	3 542	25	1 189	37	3 570	74.4	1 230	25.6	4 731	98.7	62	1.3	4 800
Iqaluit, N.W.T.	23	21	9	2	44	80.0	11	20.0	32	58.2	23	41.8	55
Yellowknife, N.W.T.	250	10	252	5	260	50.0	260	50.0	502	97.1	15	2.9	520
Whitehorse, Yukon	266	4	379	5	270	41.2	385	58.8	645	98.6	9	1.4	655
Other Locations	22 508	5 996	12 642	3 888	28 546	63.3	16 568	36.7	35 150	78.1	9 884	21.9	45 114
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

7 Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1987

	Language requirements of position										
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
Geographic Area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Grand total
Newfoundland	43	12	4 991	32	0	1	3	3	5 139	53	**5 214**
Prince Edward Island	241	118	1 593	30	0	0	4	0	1 869	149	**2 023**
Nova Scotia	415	245	12 104	168	0	7	85	36	12 960	464	**13 456**
New Brunswick	890	1 584	4 017	281	4	31	258	166	5 266	2 108	**7 379**
Quebec (Except NCR)	1 299	14 401	92	22	236	13 600	40	347	1 715	29 173	**30 923**
Quebec (NCR)	4 615	6 372	4 838	497	7	218	823	567	10 417	7 772	**18 200**
Ontario (NCR)	13 084	13 296	15 156	1 292	20	329	5 096	2 196	34 008	17 430	**51 521**
Ontario (Except NCR)	1 503	1 012	29 957	555	4	18	184	50	32 492	1 663	**34 264**
Manitoba	320	207	8 360	134	0	0	10	2	8 896	356	**9 268**
Saskatchewan	114	57	5 168	30	0	0	9	1	5 405	91	**5 504**
Alberta	189	114	11 953	167	1	1	20	2	12 547	297	**12 857**
British Columbia	208	99	18 984	181	1	0	23	3	19 802	291	**20 128**
Yukon	1	2	845	10	0	0	0	0	875	12	**888**
Northwest Territories	6	29	1 176	28	0	3	0	0	1 279	63	**1 347**
Outside Canada	184	131	194	5	0	6	795	282	1 175	425	**1 600**
Total	**23 197**	**37 712**	**119 455**	**3 432**	**273**	**14 214**	**7 351**	**3 655**	**153 971**	**60 385**	**214 930***

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1987

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	153	205	271	554	1 532	258
Bureau of Pensions Advocates	3	27	9	6	19	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	8	0
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	7	14	13
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	58	0
Canadian Human Rights Commission	0	0	6	1	7	4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	1	1 081
Canadian Pension Commission	0	197	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	0	5	377
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	19	58	197	1
Consumer and Corporate Affairs	15	4	62	19	251	1 147
Correctional Service of Canada	18	1	363	708	3 084	7
Elections Canada	0	0	0	0	0	0
Employment and Immigration	694	193	840	1 263	5 909	2 559
Energy, Mines and Resources	14	9	177	10	60	38
Environment	224	60	703	171	988	1 493
External Affairs	2	0	6	3	36	237
Federal Court	0	0	3	0	14	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	0	0
Finance	0	0	0	0	1	0
Fisheries and Oceans	715	47	1 161	456	379	3
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	24	0
Indian Affairs and Northern Development	0	1	109	26	328	1 224
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	25	0	97	35
Labour	12	0	32	31	69	469
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	3	0
National Archives of Canada	0	0	9	0	19	1
National Defence (civilian)	245	253	5 790	1 370	4 572	1 334
National Energy Board	0	0	0	0	1	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	69	30	236	113	793	11
National Library of Canada	0	0	0	0	0	298
National Museums of Canada	0	0	1	0	0	197
National Parole Board	0	0	0	20	36	0
National Revenue (Customs and Excise)	67	6	255	276	1 845	98
National Revenue (Taxation)	496	53	300	219	3 118	0
National Transportation Agency of Canada	0	0	0	16	25	537
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	2
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	5	5	0
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	2

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 798	1 683	611	786	1 032	796	1	1	25	**10 733**
8	25	5	5	8	13	0	0	0	**128**
62	0	3	0	0	6	0	0	0	**84**
108	9	11	0	9	9	0	0	0	**180**
0	234	254	24	8	176	0	0	0	**754**
109	10	7	0	7	9	0	0	0	**160**
22	0	0	0	0	0	0	0	0	**22**
2	0	0	0	0	0	0	0	83	**1 175**
6	3	0	0	0	2	0	0	0	**210**
0	0	2	0	0	3	0	0	0	**390**
3	2	0	0	0	0	0	0	0	**5**
1 571	165	74	27	53	136	2	4	2	**2 330**
135	273	70	39	85	106	0	0	0	**2 208**
433	2 305	388	779	861	1 516	0	2	1	**10 466**
57	0	0	0	0	0	0	0	0	**57**
368	6 159	973	690	1 412	2 546	35	74	18	**23 735**
3 817	55	22	27	328	104	9	28	5	**4 712**
293	2 158	529	353	1 188	773	103	190	3	**9 234**
2 405	62	9	4	19	24	0	0	1 348	**4 158**
163	10	3	0	5	7	0	0	0	**205**
50	0	0	0	0	0	0	0	0	**53**
788	3	0	0	0	0	0	0	2	**796**
617	243	248	5	4	1 464	11	27	0	**5 384**
45	29	7	0	0	15	0	0	0	**120**
15	613	540	437	472	378	227	171	1	**4 548**
17	22	0	0	0	0	0	0	0	**39**
109	0	0	0	0	0	0	0	0	**110**
947	131	23	19	68	119	10	15	1	**1 494**
38	71	41	9	22	52	1	0	0	**849**
33	0	0	0	0	0	0	0	0	**36**
681	19	13	0	5	10	0	0	2	**760**
5 400	5 558	1 361	366	2 507	3 797	1	11	37	**32 603**
326	0	0	0	18	0	0	0	0	**346**
22	0	0	0	0	0	0	0	0	**22**
3 530	1 436	494	289	404	551	283	407	15	**8 663**
207	0	0	0	0	0	0	0	0	**505**
734	0	0	0	0	0	0	0	0	**934**
134	26	0	29	0	20	0	0	0	**265**
1 745	3 143	361	170	457	974	12	3	14	**9 429**
4 364	4 373	1 202	404	1 197	1 995	0	0	0	**17 722**
1	28	16	17	15	15	0	0	0	**673**
55	0	0	0	0	0	0	0	0	**59**
31	0	0	0	0	0	0	0	0	**31**
125	4	4	0	4	0	0	0	0	**147**
36	0	0	0	0	0	0	0	0	**36**
0	4	17	0	0	4	0	0	0	**26**
110	0	0	0	0	0	0	0	0	**110**
4	4	0	0	0	0	0	0	0	**26**
49	0	0	0	0	0	0	0	0	**49**
355	0	0	0	0	0	0	0	2	**364**

Table 8—Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Public Service Commission	6	8	60	15	169	277
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	436	63	471	170	1 042	886
Regional Industrial Expansion	83	31	105	102	295	3
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Restrictive Trade Practices Commission	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	108	22	138	105	167	0
Science and Technology	0	0	0	0	0	1
Secretary of State of Canada	15	12	145	39	347	1 361
Solicitor General	0	0	0	2	3	0
Statistics Canada	29	0	56	0	73	48
Supply and Services	89	20	319	474	738	4 179
Supreme Court	0	0	0	0	0	0
Tariff Board	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 658	211	1 619	1 082	3 281	11
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	0
Veterans Affairs	47	563	159	28	1 306	8
Total	**5 214**	**2 023**	**13 456**	**7 379**	**30 923**	**18 200**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1 403	77	42	14	57	55	17	46	0	2 249
133	0	0	0	0	0	0	0	0	133
1 851	912	208	148	516	712	74	58	1	7 550
1 544	142	107	71	55	78	4	7	10	2 647
7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1 151	173	212	363	341	484	18	36	0	3 318
121	0	0	0	0	0	0	0	1	124
644	141	45	24	50	69	1	2	6	2 903
222	2	0	3	2	2	0	0	0	237
4 073	115	42	4	47	56	0	0	0	4 545
2 279	502	178	56	251	319	2	0	16	9 427
75	0	0	0	0	0	0	0	0	75
35	0	0	0	0	0	0	0	0	35
51	0	0	0	0	0	0	0	0	53
3 928	2 939	996	240	1 290	2 506	77	265	5	20 117
141	0	0	0	0	0	0	0	0	143
706	1	1	0	0	0	0	0	2	718
228	400	149	102	60	227	0	0	0	3 309
51 521	34 264	9 268	5 504	12 857	20 128	888	1 347	1 600	214 930*

9 Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	5 940	1 645	2 373	769	7 589	70.7	3 144	29.3	8 313	77.5	2 414	22.5	**10 733**
Bureau of Pensions Advocates	28	9	67	23	37	28.9	91	71.1	95	74.8	32	25.2	**128**
Canada Labour Relations Board	18	12	16	38	30	35.7	54	64.3	34	40.5	50	59.5	**84**
Canadian Aviation Safety Board	86	22	39	33	108	60.0	72	40.0	125	69.4	55	30.6	**180**
Canadian Grain Commission	528	38	177	11	566	75.1	188	24.9	705	93.5	49	6.5	**754**
Canadian Human Rights Commission	43	18	57	41	61	38.1	99	61.9	100	62.9	59	37.1	**160**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	5	1	13	8	36.4	14	63.6	4	18.2	18	81.8	**22**
Canadian International Development Agency	305	282	205	382	588	50.0	587	50.0	510	43.4	664	56.6	**1 175**
Canadian Pension Commission	44	8	133	22	52	24.8	158	75.2	177	85.5	30	14.5	**210**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	112	76	78	123	188	48.2	202	51.8	190	48.8	199	51.2	**390**
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	1	1	20.0	4	80.0	2	50.0	2	50.0	**5**
Communications	1 038	379	511	401	1 418	60.9	912	39.1	1 549	66.5	780	33.5	**2 330**
Consumer and Corporate Affairs	874	392	504	438	1 266	57.3	942	42.7	1 378	62.4	830	37.6	**2 208**
Correctional Service of Canada	4 943	2 589	1 996	932	7 536	72.0	2 930	28.0	6 939	66.3	3 521	33.7	**10 466**
Elections Canada	4	28	6	19	32	56.1	25	43.9	10	17.5	47	82.5	**57**
Employment and Immigration	5 484	3 184	10 004	4 997	8 688	36.6	15 047	63.4	15 488	65.4	8 181	34.6	**23 735**
Energy, Mines and Resources	2 453	669	1 091	496	3 125	66.3	1 587	33.7	3 544	75.3	1 165	24.7	**4 712**
Environment	5 457	1 189	1 868	692	6 661	72.1	2 573	27.9	7 325	79.6	1 881	20.4	**9 234**
External Affairs	1 854	657	1 096	548	2 513	60.4	1 645	39.6	2 950	71.0	1 205	29.0	**4 158**
Federal Court	38	40	59	68	78	38.0	127	62.0	97	47.3	108	52.7	**205**
Federal-Provincial Relations Office	14	11	13	15	25	47.2	28	52.8	27	50.9	26	49.1	**53**
Finance	325	94	215	162	419	52.6	377	47.4	540	67.8	256	32.2	**796**
Fisheries and Oceans	3 513	456	1 080	325	3 976	73.8	1 408	26.2	4 593	85.5	781	14.5	**5 384**
Immigration Appeal Board	19	15	52	34	34	28.3	86	71.7	71	59.2	49	40.8	**120**
Indian Affairs and Northern Development	1 734	313	2 098	398	2 050	45.1	2 498	54.9	3 832	84.3	711	15.7	**4 548**
International Joint Commission	14	0	9	1	21	53.8	18	46.2	23	95.8	1	4.2	**39**
Investment Canada	35	13	44	18	48	43.6	62	56.4	79	71.8	31	28.2	**110**
Justice	441	187	550	312	628	42.0	866	58.0	991	66.5	499	33.5	**1 494**
Labour	305	122	264	157	427	50.3	422	49.7	569	67.1	279	32.9	**849**
Law Reform Commission of Canada	3	5	7	21	8	22.2	28	77.8	10	27.8	26	72.2	**36**
National Archives of Canada	296	125	183	156	421	55.4	339	44.6	479	63.0	281	37.0	**760**
National Defence (civilian)	17 548	4 312	8 423	2 252	21 906	67.2	10 697	32.8	25 971	79.8	6 564	20.2	**32 603**
National Energy Board	177	34	93	41	212	61.3	134	38.7	270	78.3	75	21.7	**346**
National Farm Products Marketing Council	4	6	6	6	10	45.5	12	54.5	10	45.5	12	54.5	**22**
National Health and Welfare	2 320	739	4 321	1 246	3 068	35.4	5 595	64.6	6 641	77.0	1 985	23.0	**8 663**
National Library of Canada	98	51	220	136	149	29.5	356	70.5	318	63.0	187	37.0	**505**
National Museums of Canada	360	161	265	148	521	55.8	413	44.2	625	66.9	309	33.1	**934**
National Parole Board	43	23	114	85	66	24.9	199	75.1	157	59.2	108	40.8	**265**
National Revenue (Customs and Excise)	3 789	1 451	3 106	1 073	5 242	55.6	4 187	44.4	6 895	73.2	2 524	26.8	**9 429**
National Revenue (Taxation)	6 627	2 269	6 265	2 556	8 897	50.2	8 825	49.8	12 892	72.8	4 825	27.2	**17 722**
National Transportation Agency of Canada	281	103	166	123	384	57.1	289	42.9	447	66.4	226	33.6	**673**
Office of Privatization and Regulatory Affairs	14	6	21	18	20	33.9	39	66.1	35	59.3	24	40.7	**59**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	5	7	6	13	12	38.7	19	61.3	11	35.5	20	64.5	**31**
Office of the Commissioner of Official Languages	15	46	23	63	61	41.5	86	58.5	38	25.9	109	74.1	**147**

Table 9—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	17	18	1	2.8	35	97.2	18	50.0	18	50.0	**36**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	14	0	11	1	14	53.8	12	46.2	25	96.2	1	3.8	**26**
Office of the Secretary to the Governor General	15	29	22	40	44	40.0	66	60.0	37	34.9	69	65.1	**110**
Office of the Superintendent of Financial Institutions	20	4	2	0	24	92.3	2	7.7	22	84.6	4	15.4	**26**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	18	12	9	10	30	61.2	19	38.8	27	55.1	22	44.9	**49**
Privy Council Office	76	69	111	105	146	40.1	218	59.9	187	51.8	174	48.2	**364**
Public Service Commission	395	487	491	872	885	39.4	1 364	60.6	886	39.5	1 359	60.5	**2 249**
Public Service Staff Relations Board	24	31	32	38	61	45.9	72	54.1	56	44.8	69	55.2	**133**
Public Works	4 135	1 499	1 361	540	5 644	74.8	1 906	25.2	5 496	72.9	2 039	27.1	**7 550**
Regional Industrial Expansion	1 023	368	767	484	1 392	52.6	1 255	47.4	1 790	67.8	852	32.2	**2 647**
Registry of the Competition Tribunal	0	2	2	3	2	28.6	5	71.4	2	28.6	5	71.4	**7**
Restrictive Trade Practices Commission	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	467	152	2 194	502	619	18.7	2 699	81.3	2 661	80.3	654	19.7	**3 318**
Science and Technology	40	13	40	31	53	42.7	71	57.3	80	64.5	44	35.5	**124**
Secretary of State of Canada	325	653	607	1 318	978	33.7	1 925	66.3	932	32.1	1 971	67.9	**2 903**
Solicitor General	81	19	80	53	102	43.0	135	57.0	161	69.1	72	30.9	**237**
Statistics Canada	1 447	744	1 413	919	2 198	48.4	2 346	51.6	2 860	63.2	1 663	36.8	**4 545**
Supply and Services	2 803	1 793	2 743	2 080	4 599	48.8	4 828	51.2	5 546	58.9	3 873	41.1	**9 427**
Supreme Court	11	19	15	30	30	40.0	45	60.0	26	34.7	49	65.3	**75**
Tariff Board	14	5	8	8	19	54.3	16	45.7	22	62.9	13	37.1	**35**
Tax Court of Canada	6	10	16	21	16	30.2	37	69.8	22	41.5	31	58.5	**53**
Transport	12 567	3 350	2 964	1 212	15 934	79.2	4 183	20.8	15 531	77.3	4 562	22.7	**20 117**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	86	14	22	21	100	69.9	43	30.1	108	75.5	35	24.5	**143**
Treasury Board (Secretariat)	287	109	185	137	396	55.2	322	44.8	472	65.7	246	34.3	**718**
Veterans Affairs	707	644	1 238	717	1 352	40.9	1 957	59.1	1 945	58.8	1 361	41.2	**3 309**
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930**[1]

[1] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

10 Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, *in current dollars* and *in constant dollars*, 1986 and 1987

1986 (Current dollars)

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	74	33	16	4	107	84.3	20	15.7	90	70.9	37	29.1	**127**
10 000-14 999	5	4	30	15	9	16.4	46	83.6	35	64.8	19	35.2	**55**
15 000-19 999	2 289	1 276	6 262	2 624	3 579	28.6	8 919	71.4	8 551	68.7	3 900	31.3	**12 498**
20 000-24 999	12 434	5 102	22 542	10 408	17 574	34.7	33 004	65.3	34 976	69.3	15 510	30.7	**50 578**
25 000-29 999	13 491	4 555	8 537	3 855	18 069	59.2	12 429	40.8	22 028	72.4	8 410	27.6	**30 498**
30 000-34 999	20 009	7 456	8 682	3 255	27 490	69.7	11 959	30.3	28 691	72.8	10 711	27.2	**39 449**
35 000-39 999	11 885	4 437	4 147	1 992	16 339	72.7	6 147	27.3	16 032	71.4	6 429	28.6	**22 486**
40 000-44 999	6 113	2 210	1 343	687	8 333	80.4	2 030	19.6	7 456	72.0	2 897	28.0	**10 363**
45 000-49 999	6 595	1 984	952	455	8 587	85.9	1 407	14.1	7 547	75.6	2 439	24.4	**9 994**
50 000-54 999	5 785	1 372	545	215	7 161	90.4	760	9.6	6 330	80.0	1 587	20.0	**7 921**
55 000-59 999	4 277	946	400	98	5 229	91.3	498	8.7	4 677	81.8	1 044	18.2	**5 727**
60 000-64 999	2 441	485	165	37	2 927	93.5	202	6.5	2 606	83.3	522	16.7	**3 129**
65 000-69 999	1 349	235	79	15	1 587	94.4	94	5.6	1 428	85.1	250	14.9	**1 681**
70 000-74 999	693	160	36	15	856	94.4	51	5.6	729	80.6	175	19.4	**907**
75 000-79 000	334	81	11	6	417	96.1	17	3.9	345	79.9	87	20.1	**434**
80 000 and over	228	61	10	4	292	95.4	14	4.6	238	78.5	65	21.5	**306**
Total	**88 002**	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60.4**	**77 597**	**39.6**	**141 759**	**72.4**	**54 082**	**27.6**	**196 153**
Other[a]	5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37.9	13 144	62.1	14 081	68.8	6 373	31.2	**21 175**
Grand total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[c]

1986 (Constant dollars)[b]

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	76	35	16	10	111	81.0	26	19.0	92	67.2	45	32.8	**137**
10 000-14 999	2 210	1 237	5 941	2 523	3 460	28.9	8 497	71.1	8 151	68.4	3 760	31.6	**11 957**
15 000-19 999	15 571	6 395	25 334	11 819	22 013	37.2	37 213	62.8	40 905	69.2	18 214	30.8	**59 226**
20 000-24 999	20 779	6 987	10 285	4 043	27 797	65.9	14 376	34.1	31 064	73.8	11 030	26.2	**42 173**
25 000-29 999	18 966	7 108	7 871	3 208	26 097	70.2	11 092	29.8	26 837	72.2	10 316	27.8	**37 189**
30 000-34 999	10 491	3 768	2 421	1 344	14 273	79.1	3 766	20.9	12 912	71.6	5 112	28.4	**18 039**
35 000-39 999	6 920	2 147	907	461	9 076	86.9	1 368	13.1	7 827	75.0	2 608	25.0	**10 444**
40 000-44 999	6 756	1 461	597	183	8 222	91.3	780	8.7	7 353	81.7	1 644	18.3	**9 002**
45 000-49 999	4 469	857	294	62	5 330	93.7	356	6.3	4 763	83.8	919	16.2	**5 686**
50 000-54 999	1 036	240	57	18	1 282	94.5	75	5.5	1 093	80.9	258	19.1	**1 357**
55 000-59 999	497	101	24	10	600	94.6	34	5.4	521	82.4	111	17.6	**634**
60 000-64 999	158	42	9	3	200	94.3	12	5.7	167	78.8	45	21.2	**212**
65 000-69 999	23	8	1	1	32	94.1	2	5.9	24	72.7	9	27.3	**34**
70 000-74 999	48	9	0	0	59	100.0	0	0.0	48	84.2	9	15.8	**59**
75 000-79 999	2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	**4**
80 000 and over	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Total	**88 002**	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60.4**	**77 597**	**39.6**	**141 759**	**72.4**	**54 082**	**27.6**	**196 153**
Other[a]	5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37.9	13 144	62.1	14 081	68.8	6 373	31.2	**21 175**
Grand total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[c]

[a] Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

[b] The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1986 and 1987 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

[c] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 10—Continued

1987 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
52	22	13	4	74	81.3	17	18.7	65	71.4	26	28.6	91
9	4	17	6	13	36.1	23	63.9	26	72.2	10	27.8	36
1 660	1 199	5 222	2 532	2 864	26.9	7 768	73.1	6 882	64.8	3 731	35.2	10 632
11 738	4 856	22 915	10 412	16 609	33.2	33 346	66.8	34 653	69.4	15 268	30.6	49 955
11 558	4 007	7 511	3 561	15 573	58.4	11 080	41.6	19 069	71.6	7 568	28.4	26 653
20 583	7 380	8 736	3 244	27 972	70.0	11 986	30.0	29 319	73.4	10 624	26.6	39 958
9 700	3 632	3 774	1 841	13 337	70.4	5 617	29.6	13 474	71.1	5 473	28.9	18 954
7 180	2 562	1 966	912	9 750	77.2	2 879	22.8	9 146	72.5	3 474	27.5	12 629
7 656	2 412	1 296	626	10 074	84.0	1 922	16.0	8 952	74.7	3 038	25.3	11 996
4 522	1 221	502	206	5 745	89.0	708	11.0	5 024	77.9	1 427	22.1	6 453
4 617	992	433	142	5 613	90.7	575	9.3	5 050	81.7	1 134	18.3	6 188
3 091	645	248	54	3 738	92.5	302	7.5	3 339	82.7	699	17.3	4 040
1 361	217	95	17	1 580	93.4	112	6.6	1 456	86.2	234	13.8	1 692
729	182	76	13	911	91.1	89	8.9	805	80.5	195	19.5	1 000
539	137	42	20	680	91.6	62	8.4	581	78.7	157	21.3	742
597	154	29	14	754	94.6	43	5.4	626	78.8	168	21.2	797
85 693	**29 650**	**52 897**	**23 614**	**115 416**	**60.1**	**76 561**	**39.9**	**138 590**	**72.2**	**53 264**	**27.8**	**191 977**
6 101	2 169	9 280	4 952	8 374	36.8	14 384	63.2	15 381	68.4	7 121	31.6	22 759
91 794	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930**

1987 (Constant dollars)[b]

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
53	22	14	6	75	78.9	20	21.1	67	70.5	28	29.5	95
2 624	1 430	6 673	2 983	4 063	29.6	9 674	70.4	9 297	67.8	4 413	32.2	13 737
16 268	6 521	24 849	11 580	22 803	38.5	36 448	61.5	41 117	69.4	18 101	30.6	59 251
25 359	9 079	12 369	4 952	34 452	66.5	17 330	33.5	37 728	72.9	14 031	27.1	51 782
15 311	5 605	5 490	2 639	20 924	72.0	8 132	28.0	20 801	71.6	8 244	28.4	29 056
8 678	3 011	1 801	892	11 699	81.3	2 694	18.7	10 479	72.9	3 903	27.1	14 393
6 767	1 705	824	308	8 475	88.2	1 132	11.8	7 591	79.0	2 013	21.0	9 607
5 514	1 177	472	145	6 697	91.6	617	8.4	5 986	81.9	1 322	18.1	7 314
2 911	551	218	50	3 464	92.8	268	7.2	3 129	83.9	601	16.1	3 732
1 365	332	120	26	1 697	92.1	146	7.9	1 485	80.6	358	19.4	1 843
456	111	30	14	571	92.8	44	7.2	486	79.5	125	20.5	615
93	30	6	3	123	93.2	9	6.8	99	75.0	33	25.0	132
138	32	8	5	170	92.9	13	7.1	146	79.8	37	20.2	183
49	15	1	1	65	97.0	2	3.0	50	75.8	16	24.2	67
4	0	0	0	6	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	6
2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
85 693	**29 650**	**52 897**	**23 614**	**115 416**	**60.1**	**76 561**	**39.9**	**138 590**	**72.2**	**53 264**	**27.8**	**191 977**
6 101	2 169	9 280	4 952	8 374	36.8	14 384	63.2	15 381	68.4	7 121	31.6	22 759
91 794	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930**

11 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1987

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 196	826	372	108	4 022	89.3	480	10.7	3 568	79.3	934	20.7	4 502
• Specified period	13	5	1	0	18	94.7	1	5.3	14	73.7	5	26.3	19
Total	**3 209**	**831**	**373**	**108**	**4 040**	**89.4**	**481**	**10.6**	**3 582**	**79.2**	**939**	**20.8**	**4 521**
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 043	3 367	3 428	1 193	16 426	78.0	4 627	22.0	16 471	78.3	4 560	21.7	21 053
• Seasonal	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
• Specified period	507	135	518	115	644	50.3	637	49.7	1 025	80.4	250	19.6	1 281
Total	13 551	3 502	3 946	1 308	17 071	76.4	5 264	23.6	17 497	78.4	4 810	21.6	22 335
Part-time													
• Indeterminate	11	12	168	81	23	8.5	249	91.5	179	65.8	93	34.2	272
• Specified period	13	2	34	15	15	23.1	50	76.9	47	73.4	17	26.6	65
Total	24	14	202	96	38	11.3	299	88.7	226	67.3	110	32.7	337
Total	**13 575**	**3 516**	**4 148**	**1 404**	**17 109**	**75.5**	**5 563**	**24.5**	**17 723**	**78.3**	**4 920**	**21.7**	**22 672**
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	23 341	9 802	12 963	5 810	33 154	63.8	18 778	36.2	36 304	69.9	15 612	30.1	51 932
• Seasonal	17	6	8	6	23	62.2	14	37.8	25	67.6	12	32.4	37
• Specified period	640	299	540	277	946	53.4	826	46.6	1 180	67.2	576	32.8	1 772
Total	23 998	10 107	13 511	6 093	34 123	63.5	19 618	36.5	37 509	69.8	16 200	30.2	53 741
Part-time													
• Indeterminate	44	55	467	251	99	12.1	718	87.9	511	62.5	306	37.5	817
• Seasonal	46	12	6	0	59	90.8	6	9.2	52	81.3	12	18.8	65
• Specified period	30	16	41	19	47	43.5	61	56.5	71	67.0	35	33.0	108
Total	120	83	514	270	205	20.7	785	79.3	634	64.2	353	35.8	990
Total	**24 118**	**10 190**	**14 025**	**6 363**	**34 328**	**62.7**	**20 403**	**37.3**	**38 143**	**69.7**	**16 553**	**30.3**	**54 731**
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	17 216	4 433	2 355	708	21 662	87.6	3 064	12.4	19 571	79.2	5 141	20.8	24 726
• Seasonal	253	53	36	8	308	87.3	45	12.7	289	82.6	61	17.4	353
• Specified period	545	169	291	85	724	65.6	379	34.4	836	76.7	254	23.3	1 103
Total	18 014	4 655	2 682	801	22 694	86.7	3 488	13.3	20 696	79.1	5 456	20.9	26 182
Part-time													
• Indeterminate	7	8	77	25	15	12.8	102	87.2	84	71.8	33	28.2	117
• Seasonal	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
• Specified period	16	6	13	7	22	52.4	20	47.6	29	69.0	13	31.0	42
Total	24	14	91	32	38	23.6	123	76.4	115	71.4	46	28.6	161
Total	**18 038**	**4 669**	**2 773**	**833**	**22 732**	**86.3**	**3 611**	**13.7**	**20 811**	**79.1**	**5 502**	**20.9**	**26 343**
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	56 796	18 428	19 118	7 819	75 264	73.6	26 949	26.4	75 914	74.3	26 247	25.7	102 213
• Seasonal	271	59	44	14	332	84.9	59	15.1	315	81.2	73	18.8	391
• Specified period	1 705	608	1 350	477	2 332	55.9	1 843	44.1	3 055	73.8	1 085	26.2	4 175
Total	58 772	19 095	20 512	8 310	77 928	73.0	28 851	27.0	79 284	74.3	27 405	25.7	106 779
Part-time													
• Indeterminate	62	75	712	357	137	11.4	1 069	88.6	774	64.2	432	35.8	1 206
• Seasonal	47	12	7	0	60	89.6	7	10.4	54	81.8	12	18.2	67
• Specified period	59	24	88	41	84	39.1	131	60.9	147	69.3	65	30.7	215
Total	168	111	807	398	281	18.9	1 207	81.1	975	65.7	509	34.3	1 488
Total	**58 940**	**19 206**	**21 319**	**8 708**	**78 209**	**72.2**	**30 058**	**27.8**	**80 259**	**74.2**	**27 914**	**25.8**	**108 267**

Table 11—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	6 275	3 553	30 616	14 769	9 833	17.8	45 420	82.2	36 891	66.8	18 322	33.2	55 253
• Seasonal	4	5	66	49	9	7.3	115	92.7	70	56.5	54	43.5	124
• Specified period	1 077	503	4 847	2 638	1 600	17.5	7 564	82.5	5 924	65.4	3 141	34.6	9 164
Total	7 356	4 061	35 529	17 456	11 442	17.7	53 099	82.3	42 885	66.6	21 517	33.4	64 541
Part-time													
• Indeterminate	37	26	1 296	881	66	2.9	2 194	97.1	1 333	59.5	907	40.5	2 260
• Seasonal	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
• Specified period	68	28	308	200	99	15.7	532	84.2	376	62.3	228	37.7	632
Total	105	55	1 604	1 081	166	5.7	2 726	94.2	1 709	60.1	1 136	39.9	2 893
Total	**7 461**	**4 116**	**37 133**	**18 537**	**11 608**	**17.2**	**55 825**	**82.8**	**44 594**	**66.3**	**22 653**	**33.7**	67 434
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	22 587	7 661	3 136	1 022	30 269	87.9	4 161	12.1	25 723	74.8	8 683	25.2	34 430
• Seasonal	578	187	72	15	766	89.8	87	10.2	650	76.3	202	23.7	853
• Specified period	2 013	541	255	101	2 596	87.8	362	12.2	2 268	77.9	642	22.1	2 958
Total	25 178	8 389	3 463	1 138	33 631	87.9	4 610	12.1	28 641	75.0	9 527	25.0	38 241
Part-time													
• Indeterminate	164	83	209	127	248	42.2	339	57.8	373	64.0	210	36.0	587
• Seasonal	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
• Specified period	12	16	25	51	39	33.1	79	66.9	37	35.6	67	64.4	118
Total	179	99	234	178	290	41.0	418	59.0	413	59.9	277	40.1	708
Total	**25 357**	**8 488**	**3 697**	**1 316**	33 921	**87.1**	**5 028**	**12.9**	**29 054**	**74.8**	**9 804**	**25.2**	38 949
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	85 693	29 650	52 897	23 614	115 416	60.1	76 561	39.9	138 590	72.2	53 264	27.8	191 977
• Seasonal	853	251	182	78	1 107	80.9	261	19.1	1 035	75.9	329	24.1	1 368
• Specified period	4 796	1 653	6 452	3 216	6 530	40.1	9 770	59.9	11 248	69.8	4 869	30.2	16 300
Total	91 342	31 554	59 531	26 908	123 053	58.7	86 592	41.3	150 873	72.1	58 462	27.9	209 645
Part-time													
• Indeterminate	263	184	2 218	1 366	451	11.1	3 604	88.9	2 481	61.5	1 550	38.5	4 055
• Seasonal	50	13	7	0	64	90.1	7	9.9	57	81.4	13	18.6	71
• Specified period	139	68	421	292	222	23.0	742	76.9	560	60.9	360	39.1	965
Total	452	265	2 646	1 658	737	14.5	4 353	85.5	3 098	61.7	1 923	38.3	5 091
Grand total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	214 930[a]

[a]Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

12 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1987

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 841	498	172	51	2 339	91.3	223	8.7	2 013	78.6	549	21.4	2 562
Senior Management (SM)	1 368	333	201	57	1 701	86.8	258	13.2	1 569	80.1	390	19.9	1 959
Total	**3 209**	**831**	**373**	**108**	**4 040**	**89.4**	**481**	**10.6**	**3 582**	**79.2**	**939**	**20.8**	**4 521**
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Agriculture (AG)	205	53	39	9	258	84.3	48	15.7	244	79.7	62	20.3	306
Architecture and Town Planning (AR)	203	52	26	11	255	87.0	38	13.0	229	78.4	63	21.6	293
Auditing (AU)	2 360	710	290	74	3 070	89.4	364	10.6	2 650	77.2	784	22.8	3 434
Biological Sciences (BI)	760	110	196	39	872	78.7	236	21.3	956	86.5	149	13.5	1 108
Chemistry (CH)	271	45	82	15	316	76.5	97	23.5	353	85.5	60	14.5	413
Defense Scientific Service (DS)	387	117	33	11	504	92.0	44	8.0	420	76.6	128	23.4	548
Dentistry (DE)	25	4	2	0	29	93.5	2	6.5	27	87.1	4	12.9	31
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 436	379	433	134	1 816	76.2	568	23.8	1 869	78.5	513	21.5	2 384
Education (ED)	706	409	721	399	1 115	49.9	1 121	50.1	1 427	63.8	808	36.2	2 236
Engineering and Land Surveying (EN)	2 246	475	81	39	2 723	95.7	121	4 3	2 327	81.9	514	18.1	2 844
Forestry (FO)	116	29	7	1	145	94.8	8	5.2	123	80.4	30	19.6	153
Historical Research (HR)	137	48	80	20	185	64.9	100	35.1	217	76.1	68	23.9	285
Home Economics (HE)	1	0	28	14	1	2.3	43	97.7	29	67.4	14	32.6	44
Law (LA)	406	142	208	89	548	64.9	297	35.1	614	72.7	231	27.3	845
Library Science (LS)	123	48	283	57	171	33.4	341	66.6	406	79.5	105	20.5	512
Mathematics (MA)	96	35	37	12	131	72.8	49	27.2	133	73.9	47	26.1	180
Medicine (MD)	177	54	37	5	232	84.4	43	15.6	214	78.4	59	21.6	275
Meteorology (MT)	417	115	39	19	534	90.2	58	9.8	456	77.3	134	22.7	592
Nursing (NU)	131	43	1 083	311	174	11.1	1 397	88.9	1 214	77.4	354	22.6	1 571
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	18	8	1	3.7	26	96.3	19	70.4	8	29.6	27
Pharmacy (PH)	22	16	10	10	38	65.5	20	34.5	32	55.2	26	44.8	58
Physical Sciences (PC)	667	83	115	31	753	83.8	146	16.2	782	87.3	114	12.7	899
Psychology (PS)	67	25	27	16	92	68.1	43	31.9	94	69.6	41	30.4	135
Scientific Regulation (SG)	308	82	79	21	391	79.6	100	20.4	387	79.0	103	21.0	491
Scientific Research (SE)	1 727	177	93	21	1 908	94.4	114	5.6	1 820	90.2	198	9.8	2 022
Social Work (SW)	57	20	39	7	77	62.6	46	37.4	96	78.0	27	22.0	123
University Teaching (UT)	142	89	4	3	233	97.1	7	2.9	146	61.3	92	38.7	240
Veterinary Science (VS)	381	154	58	28	535	86.2	86	13.8	439	70.7	182	29.3	621
Total	**13 575**	**3 516**	**4 148**	**1 434**	**17 109**	**75.5**	**5 563**	**24.5**	**17 723**	**78.3**	**4 920**	**21.7**	22 672
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 081	1 849	3 158	1 849	5 935	54.2	5 012	45.8	7 239	66.2	3 698	33.8	10 947
Administrative Trainee (AT)	19	10	18	9	29	51.8	27	48.2	37	66.1	19	33.9	56
Commerce (CO)	1 206	349	209	81	1 555	84.2	291	15.8	1 415	76.7	430	23.3	1 846
Computer Systems Administration (CS)	2 171	655	603	283	2 830	76.1	887	23.9	2 774	74.7	938	25.3	3 717
Financial Administration (FI)	1 258	455	496	209	1 714	70.9	705	29.1	1 754	72.5	664	27.5	2 419
Foreign Service (FS)	713	225	146	43	938	83.2	189	16.8	859	76.2	268	23.8	1 127
Information Services (IS)	369	222	411	258	591	46.8	672	53.2	780	61.9	480	38.1	1 263
Organization and Methods (OM)	407	128	154	40	535	73.4	194	26.6	561	77.0	168	23.0	729
Personnel Administration (PE)	822	560	913	538	1 383	48.8	1 452	51.2	1 735	61.2	1 098	38.8	2 835
Program Administration (PM)	11 127	4 583	6 985	2 251	15 717	63.0	9 239	37.0	18 112	72.6	6 834	27.4	24 946
Purchasing and Supply (PG)	1 088	406	483	171	1 494	69.6	654	30.4	1 571	73.1	577	26.9	2 148
Translation (TR)	82	438	67	478	520	48.8	545	51.2	149	14.0	916	86.0	1 065
Welfare Programs (WP)	775	310	382	153	1 087	67.0	536	33.0	1 157	71.4	463	28.6	1 620
Total	**24 118**	**10 190**	**14 025**	**6 363**	34 328	**62.7**	20 403	**37.3**	38 143	**69.7**	16 553	**30.3**	54 731

Table 12—Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 706	284	52	15	1 990	96.7	67	3.3	1 758	85.5	299	14.5	2 057
Aircraft Operations (AO)	471	97	19	6	572	95.8	25	4.2	490	82.6	103	17.4	597
Drafting and Illustration (DD)	1 061	303	191	54	1 368	84.8	245	15.2	1 252	77.8	357	22.2	1 613
Educational Support (EU)	5	3	31	1	8	20.0	32	80.0	36	90.0	4	10.0	40
Electronics (EL)	2 317	609	32	11	2 930	98.6	43	1.4	2 349	79.1	620	20.9	2 973
Engineering and Scientific Support (EG)	4 780	1 087	980	208	5 873	83.1	1 191	16.9	5 760	81.6	1 295	18.4	7 064
General Technical (GT)	1 969	480	345	88	2 453	84.9	435	15.1	2 314	80.3	568	19.7	2 888
Photography (PY)	80	38	13	4	118	87.4	17	12.6	93	68.9	42	31.1	135
Primary Products Inspection (PI)	1 794	608	179	66	2 403	90.7	245	9.3	1 973	74.5	674	25.5	2 648
Radio Operations (RO)	939	165	63	19	1 104	93.1	82	6.9	1 002	84.5	184	15.5	1 186
Ships' Officers (SO)	1 133	264	52	24	1 397	94.8	76	5.2	1 185	80.4	288	19.6	1 473
Social Science Support (SI)	688	354	778	334	1 043	48.4	1 112	51.6	1 466	68.1	688	31.9	2 155
Technical Inspection (TI)	1 095	377	38	3	1 473	97.3	41	2.7	1 133	74.9	380	25.1	1 514
Total	**18 038**	**4 669**	**2 773**	**833**	**22 732**	**86.3**	**3 611**	**13.7**	**20 811**	**79.1**	**5 502**	**20.9**	**26 343**
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	6 288	3 644	27 110	12 727	9 961	20.0	39 943	80.0	33 398	67.1	16 371	32.9	49 985
Communications (CM)	317	82	188	46	399	63.0	234	37.0	505	79.8	128	20.2	633
Data Processing (DA)	620	270	1 416	512	892	31.5	1 942	68.5	2 036	72.2	782	27.8	2 834
Office Equipment Operation (OE)	129	74	114	84	203	50.6	198	49.4	243	60.6	158	39.4	401
Secretariat, Stenographic, Typing (ST)	107	46	8 305	5 168	153	1.1	13 508	98.9	8 412	61.7	5 214	38.3	13 661
Total	**7 461**	**4 116**	**37 133**	**18 537**	**11 608**	**17.2**	**55 825**	**82.8**	**44 594**	**66.3**	**22 653**	**33.7**	**67 434**
Operational													
Correction (CX)	2 666	1 528	467	172	4 196	86.8	639	13.2	3 133	64.8	1 700	35.2	4 835
Firefighters (FR)	1 134	199	8	2	1 333	99.3	10	0.7	1 142	85.0	201	15.0	1 343
General Labour and Trades (GL)	10 636	3 342	234	56	14 008	98.0	290	2.0	10 870	76.2	3 398	23.8	14 298
General Services (GS)	4 620	1 835	2 353	519	6 473	69.2	2 880	30.8	6 973	74.8	2 354	25.2	9 353
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 454	368	17	1	1 822	99.0	18	1.0	1 471	79.9	369	20.1	1 840
Hospital Services (HS)	206	415	444	299	628	45.6	748	54.4	650	47.7	714	52.3	1 376
Lightkeepers (LI)	298	16	4	0	314	98.7	4	1.3	302	95.0	16	5.0	318
Printing Operations (PR)	251	430	110	245	681	65.6	357	34.4	361	34.8	675	65.2	1 036
Ship Repair (SR)	2 338	25	16	0	2 378	99.3	16	0.7	2 354	98.9	25	1.1	2 394
Ships' Crews (SC)	1 754	330	44	22	2 088	96.9	66	3.1	1 798	83.6	352	16.4	2 154
Total	**25 357**	**8 488**	**3 697**	**1 316**	**33 921**	**87.1**	**5 028**	**12.9**	**29 054**	**74.8**	**9 804**	**25.2**	**38 949**
Grand total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57.6**	**90 945**	**42.4**	**153 971**	**71.8**	**60 385**	**28.2**	**214 930**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1987

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Geographic location	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	33	0.6	240	4.6	943	18.1	1 235	23.7	1 348	25.9	1 415	27.1	**5 214**
Prince Edward Island	30	1.5	101	5.0	508	25.1	242	12.0	742	36.7	400	19.8	**2 023**
Nova Scotia	95	0.7	974	7.2	1 887	14.0	2 149	16.0	3 195	23.7	5 156	38.3	**13 456**
New Brunswick	52	0.7	440	6.0	1 569	21.3	1 079	14.6	2 389	32.4	1 850	25.1	**7 379**
Quebec (Except NCR)	197	0.6	2 925	9.5	7 498	24.2	3 571	11.5	9 617	31.1	7 112	23.0	**30 923**
Quebec (NCR)	797	4.4	1 721	9.5	7 445	40.9	1 023	5.6	6 372	35.0	842	4.6	**18 200**
Ontario (NCR)	2 257	4.4	7 216	14.0	14 703	28.5	5 414	10.5	18 178	35.3	3 710	7.2	**51 521**
Ontario (Except NCR)	221	0.6	3 508	10.2	8 891	25.9	3 989	11.6	10 854	31.7	6 800	19.8	**34 264**
Manitoba	92	1.0	1 078	11.6	2 006	21.6	1 373	14.8	3 138	33.9	1 581	17.1	**9 268**
Saskatchewan	46	0.8	796	14.5	1 302	23.7	676	12.3	1 537	27.9	1 147	20.8	**5 504**
Alberta	105	0.8	1 426	11.1	2 709	21.1	1 959	15.2	3 452	26.8	3 203	24.9	**12 857**
British Columbia	128	0.6	1 801	8.9	4 246	21.1	3 035	15.1	5 668	28.2	5 250	26.1	**20 128**
Yukon	7	0.8	179	20.2	136	15.3	184	20.7	191	21.5	184	20.7	**888**
Northwest Territories	11	0.8	202	15.0	180	13.4	379	28.1	291	21.6	255	18.9	**1 347**
Outside Canada	286	17.9	65	4.1	708	44.2	35	2.2	462	28.9	44	2.7	**1 600**
Total	**4 521**	**2.1**	**22 672**	**10.6**	**54 731**	**25.5**	**26 343**	**12.3**	**67 434**	**31.4**	**38 949**	**18.1**	**214 930**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

14 The Management Category and women, Francophones and aboriginal peoples

Number and percentage of men, women, Anglophones, Francophones and aboriginal peoples in the Management Category, by group and level, 1986 and 1987

	Men		Women		Anglophones		Francophones		Aboriginal peoples		Total employees in category
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1986											
EX-5[a]	81	97.6	2	2.4	66	79.5	17	20.5	0	0.0	**83**
EX-4	201	93.9	13	6.1	161	75.2	53	24.8	2	0.9	**214**
EX-3	433	94.1	27	5.9	369	80.2	91	19.8	2	0.4	**460**
EX-2	693	93.0	52	7.0	586	78.7	159	21.3	4	0.5	**745**
EX-1	854	90.2	93	9.8	743	78.5	204	21.5	5	0.5	**947**
SM	1 692	89.0	210	11.0	1 544	81.2	358	18.8	13	0.7	**1 902**
Total	**3 954**	**90.9**	**397**	**9.1**	**3 469**	**79.7**	**882**	**20.3**	**26**	**0.6**	**4 351**
1987											
EX-5[a]	82	97.6	2	2.4	67	79.8	17	20.2	0	0.0	**84**
EX-4	201	91.8	18	8.2	162	74.0	57	26.0	1	0.5	**219**
EX-3	459	94.6	26	5.4	391	80.6	94	19.4	2	0.4	**485**
EX-2	741	90.9	74	9.1	629	77.2	186	22.8	6	0.7	**815**
EX-1	856	89.3	103	10.7	764	79.7	195	20.3	5	0.5	**959**
SM	1 701	86.8	258	13.2	1 569	80.1	390	19.9	13	0.7	**1 959**
Total[b]	**4 040**	**89.4**	**481**	**10.6**	**3 582**	**79.2**	**939**	**20.8**	**27**	**0.6**	**4 521**

[a] Includes 5 executives in 1986 and 5 in 1987 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

[b] Includes 11 members of visible minority groups and 12 disabled people.

15

Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1987

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No.	%		
Management	Bilingual	2 516	75.1	832	24.9	3 348	3 348
	English	702	98.7	9	1.3	711	711
	French	0	0.0	2	100.0	2	2
	English or French	320	79.2	84	20.8	404	404
	Total	3 582	79.2	939	20.8	4 521	4 521
Scientific and Professional	Bilingual	3 965	50.6	3 873	49.4	7 838	7 838
	English	12 752	98.1	243	1.9	12 995	12 995
	French	17	2.8	583	97.2	600	600
	English or French	662	83.0	136	17.0	798	798
	Total	17 723	78.3	4 920	21.7	22 643	22 672
Administrative and Foreign Service	Bilingual	8 981	40.3	13 304	59.7	22 285	22 285
	English	27 252	97.7	641	2.3	27 893	27 893
	French	12	0.6	2 042	99.4	2 054	2 054
	English or French	1 468	79.3	384	20.7	1 852	1 852
	Total	38 143	69.7	16 553	30.3	54 696	54 731
Technical	Bilingual	1 806	33.4	3 601	66.6	5 407	5 407
	English	17 807	97.3	497	2.7	18 304	18 304
	French	37	3.3	1 079	96.7	1 116	1 116
	English or French	877	77.1	260	22.9	1 137	1 137
	Total	20 811	79.1	5 502	20.9	26 313	26 343
Administrative Support	Bilingual	5 218	27.5	13 764	72.5	18 982	18 982
	English	35 233	95.9	1 512	4.1	36 745	36 745
	French	81	1.5	5 464	98.5	5 545	5 545
	English or French	2 352	66.5	1 183	33.5	3 535	3 535
	Total	44 594	66.3	22 653	33.7	67 247	67 434
Operational	Bilingual	698	23.1	2 324	76.9	3 022	3 022
	English	25 702	98.0	530	2.0	26 232	26 232
	French	126	2.4	5 044	97.6	5 170	5 170
	English or French	1 670	50.9	1 608	49.1	3 278	3 278
	Total	29 054	74.8	9 804	25.2	38 858	38 949
All Categories	Bilingual	23 197	38.1	37 712	61.9	60 909	60 909
	English	119 455	97.2	3 432	2.8	122 887	122 887
	French	273	1.9	14 214	98.1	14 487	14 487
	English or French	7 351	66.8	3 655	33.2	11 006	11 006
	Grand total	153 971	71.8	60 385	28.2	214 356	214 930[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

16 The Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	169	28	10	4	197	93.4	14	6.6	179	84.8	32	15.2	211
Canada Labour Relations Board	7	0	1	0	7	87.5	1	12.5	8	100.0	0	0.0	8
Canadian Aviation Safety Board	7	0	0	1	7	87.5	1	12.5	7	87.5	1	12.5	8
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	2	0	3	0	2	40.0	3	60.0	5	100.0	0	0.0	5
Canadian International Development Agency	65	39	6	6	104	89.7	12	10.3	71	61.2	45	38.8	116
Canadian Pension Commission	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	8	3	0	28	90.3	3	9.7	23	74.2	8	25.8	31
Communications	61	25	4	1	86	94.5	5	5.5	65	71.4	26	28.6	91
Consumer and Corporate Affairs	54	9	7	2	63	87.5	9	12.5	61	84.7	11	15.3	72
Correctional Service of Canada	50	21	6	2	71	89.9	8	10.1	56	70.9	23	29.1	79
Elections Canada	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Employment and Immigration	124	57	16	4	181	90.0	20	10.0	140	69.7	61	30.3	201
Energy, Mines and Resources	146	24	13	3	170	91.4	16	8.6	159	85.5	27	14.5	186
Environment	191	39	13	3	230	93.5	16	6.5	204	82.9	42	17.1	246
External Affairs	338	89	19	6	427	94.5	25	5.5	357	79.0	95	21.0	452
Federal Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Federal-Provincial Relations Office	9	7	6	2	16	66.7	8	33.3	15	62.5	9	37.5	24
Finance	74	9	8	0	83	91.2	8	8.8	82	90.1	9	9.9	91
Fisheries and Oceans	112	19	7	2	131	93.6	9	6.4	119	85.0	21	15.0	140
Immigration Appeal Board	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Indian Affairs and Northern Development	131	21	14	4	152	89.4	18	10.6	145	85.3	25	14.7	170
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	7	2	3	0	9	75.0	3	25.0	10	83.3	2	16.7	12
Justice	6	8	1	0	14	93.3	1	6.7	7	46.7	8	53.3	15
Labour	25	8	8	1	33	78.6	9	21.4	33	78.6	9	21.4	42
National Archives of Canada	13	3	1	0	16	94.1	1	5.9	14	82.4	3	17.6	17
National Defence (civilian)	127	20	7	0	147	95.5	7	4.5	134	87.0	20	13.0	154
National Energy Board	19	0	1	0	19	95.0	1	5.0	20	100.0	0	0.0	20
National Health and Welfare	110	19	25	5	129	81.1	30	18.9	135	84.9	24	15.1	159
National Library of Canada	3	1	5	1	4	40.0	6	60.0	8	80.0	2	20.0	10
National Museums of Canada	22	6	2	1	28	90.3	3	9.7	24	77.4	7	22.6	31
National Parole Board	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
National Revenue (Customs and Excise)	78	17	10	3	95	88.0	13	12.0	88	81.5	20	18.5	108
National Revenue (Taxation)	108	37	6	0	145	96.0	6	4.0	114	75.5	37	24.5	151
National Transportation Agency of Canada	30	5	2	1	35	92.1	3	7.9	32	84.2	6	15.8	38
Office of Privatization and Regulatory Affairs	5	0	4	0	5	55.6	4	44.4	9	100.0	0	0.0	9
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	4	7	1	3	11	73.3	4	26.7	5	33.3	10	66.7	15
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Office of the Secretary to the Governor General	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4

Table 16—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Superintendent of Financial Institutions	16	3	0	0	19	100.0	0	0.0	16	84.2	3	15.8	19
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	1	0	1	4	80.0	1	20.0	3	60.0	2	40.0	5
Privy Council Office	32	11	20	7	43	61.4	27	38.6	52	74.3	18	25.7	70
Public Service Commission	30	22	10	7	52	75.4	17	24.6	40	58.0	29	42.0	69
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7
Public Works	92	25	8	1	117	92.9	9	7.1	100	79.4	26	20.6	126
Regional Industrial Expansion	195	55	18	5	250	91.6	23	8.4	213	78.0	60	22.0	273
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Science and Technology	20	5	10	1	25	69.4	11	30.6	30	83.3	6	16.7	36
Secretary of State of Canada	25	21	11	7	46	71.9	18	28.1	36	56.3	28	43.8	64
Solicitor General	21	4	3	0	25	89.3	3	10.7	24	85.7	4	14.3	28
Statistics Canada	62	18	9	3	80	87.0	12	13.0	71	77.2	21	22.8	92
Supply and Services	168	45	18	6	213	89.9	24	10.1	186	78.5	51	21.5	237
Supreme Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tariff Board	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	213	42	19	4	255	91.7	23	8.3	232	83.5	46	16.5	278
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	52	7	4	0	59	93.7	4	6.3	56	88.9	7	11.1	63
Treasury Board (Secretariat)	113	26	25	8	139	80.8	33	19.2	138	80.2	34	19.8	172
Veterans Affairs	23	4	2	2	27	87.1	4	12.9	25	80.6	6	19.4	31
Total	**3 209**	**831**	**373**	**108**	**4 040**	**89.4**	**481**	**10.6**	**3 582**	**79.2**	**939**	**20.8**	**4 521**

17 The Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	1 855	398	256	90	2 253	86.7	346	13.3	2 111	81.2	488	18.8	2 599
Bureau of Pensions Advocates	23	5	10	4	28	66.7	14	33.3	33	78.6	9	21.4	42
Canada Labour Relations Board	1	0	2	1	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4
Canadian Aviation Safety Board	9	1	0	2	10	83.3	2	16.7	9	75.0	3	25.0	12
Canadian Grain Commission	27	0	6	1	27	79.4	7	20.6	33	97.1	1	2.9	34
Canadian Human Rights Commission	3	2	2	1	5	62.5	3	37.5	5	62.5	3	37.5	8
Canadian International Development Agency	39	32	3	4	71	91.0	7	9.0	42	53.8	36	46.2	78
Canadian Pension Commission	12	0	3	0	12	80.0	3	20.0	15	100.0	0	0.0	15
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	22	6	5	0	28	84.8	5	15.2	27	81.8	6	18.2	33
Communications	235	65	17	8	300	92.3	25	7.7	252	77.5	73	22.5	325
Consumer and Corporate Affairs	151	37	29	14	188	81.4	43	18.6	180	77.9	51	22.1	231
Correctional Service of Canada	253	124	274	65	377	52.7	339	47.3	527	73.6	189	26.4	716
Employment and Immigration	122	50	49	14	172	73.2	63	26.8	171	72.8	64	27.2	235
Energy, Mines and Resources	1 056	181	139	42	1 238	87.2	181	12.8	1 195	84.3	223	15.7	1 419
Environment	1 433	308	192	62	1 745	87.2	255	12.7	1 625	81.5	370	18.5	2 000
External Affairs	32	5	13	1	37	72.5	14	27.5	45	88.2	6	11.8	51
Federal Court	0	0	1	1	0	0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Federal-Provincial Relations Office	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Finance	154	33	47	11	187	76.3	58	23.7	201	82.0	44	18.0	245
Fisheries and Oceans	812	94	100	16	907	88.7	116	11.3	912	89.2	110	10.8	1 023
Immigration Appeal Board	0	1	6	1	1	12.5	7	87.5	6	75.0	2	25.0	8
Indian Affairs and Northern Development	597	49	615	46	646	49.4	662	50.6	1 212	92.7	95	7.3	1 308
International Joint Commission	5	0	0	0	10	90.9	1	9.1	5	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	2	0	4	0	2	33.3	4	66.7	6	100.0	0	0.0	6
Justice	374	132	194	74	506	65.4	268	34.6	568	73.4	206	26.6	774
Labour	41	13	11	4	54	78.3	15	21.7	52	75.4	17	24.6	69
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	49	17	39	8	66	58.4	47	41.6	88	77.9	25	22.1	113
National Defence (civilian)	1 047	363	227	125	1 413	80.1	352	19.9	1 274	72.3	488	27.7	1 765
National Energy Board	78	14	12	4	93	85.3	16	14.7	90	83.3	18	16.7	109
National Farm Products Marketing Council	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Health and Welfare	718	152	945	137	872	44.5	1 087	55.5	1 663	85.2	289	14.8	1 959
National Library of Canada	45	20	95	21	65	35.9	116	64.1	140	77.3	41	22.7	181
National Museums of Canada	60	14	39	3	74	63.8	42	36.2	99	85.3	17	14.7	116
National Parole Board	0	0	1	0	0	0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	391	106	55	23	497	86.4	78	13.6	446	77.6	129	22.4	575
National Revenue (Taxation)	1 887	572	249	69	2 459	88.5	318	11.5	2 136	76.9	641	23.1	2 777
National Transportation Agency of Canada	78	23	12	5	101	85.6	17	14.4	90	76.3	28	23.7	118
Office of Privatization and Regulatory Affairs	1	1	2	0	2	50.0	2	50.0	3	75.0	1	25.0	4
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	5
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	2	0	0.0	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5

Table 17—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Privy Council Office	3	0	2	0	3	60.0	2	40.0	5	100.0	0	0.0	5
Public Service Commission	63	170	72	230	233	43.6	302	56.4	135	25.2	400	74.8	535
Public Service Staff Relations Board	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Public Works	569	107	23	8	676	95.6	31	4.4	592	83.7	115	16.3	707
Regional Industrial Expansion	52	18	11	4	70	81.4	16	18.6	63	74.1	22	25.9	86
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	17	3	12	4	20	55.6	16	44.4	29	80.6	7	19.4	36
Science and Technology	4	0	4	0	4	50.0	4	50.0	8	100.0	0	0.0	8
Secretary of State of Canada	9	8	7	5	17	58.6	12	41.4	16	55.2	13	44.8	29
Solicitor General	9	1	8	1	10	52.6	9	47.4	17	89.5	2	10.5	19
Statistics Canada	461	168	169	65	629	72.9	234	27.1	630	73.0	233	27.0	863
Supply and Services	117	44	14	4	161	89.9	18	10.1	131	73.2	48	26.8	179
Supreme Court	1	3	5	2	4	36.4	7	63.6	6	54.5	5	45.5	11
Tariff Board	9	2	0	1	11	91.7	1	8.3	9	75.0	3	25.0	12
Tax Court of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Transport	569	129	36	28	699	91.5	65	8.5	605	79.4	157	20.6	764
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Treasury Board (Secretariat)	21	3	5	1	24	80.0	6	20.0	26	86.7	4	13.3	30
Veterans Affairs	50	38	115	189	88	22.4	305	77.6	165	42.1	227	57.9	393
Total	**13 575**	**3 516**	**4 148**	**1 404**	**17 109**	**75.5**	**5 563**	**24.5**	**17 723**	**78.3**	**4 920**	**21.7**	**22 672**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

18 The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No	%	Total
Agriculture	565	179	281	98	746	66.3	379	33.7	846	75.3	277	24.7	1 125
Bureau of Pensions Advocates	4	2	12	3	6	28.6	15	71.4	16	76.2	5	23.8	21
Canada Labour Relations Board	10	8	3	8	18	62.1	11	37.9	13	44.8	16	55.2	29
Canadian Aviation Safety Board	6	4	14	7	10	32.3	21	67.7	20	64.5	11	35.5	31
Canadian Grain Commission	23	4	12	1	27	67.5	13	32.5	35	87.5	5	12.5	40
Canadian Human Rights Commission	33	13	35	12	46	49.5	47	50.5	68	73.1	25	26.9	93
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	3	1	3	5	55.6	4	44.4	3	33.3	6	66.7	9
Canadian International Development Agency	179	179	101	116	359	62.3	217	37.7	280	48.7	295	51.3	576
Canadian Pension Commission	15	3	7	1	18	69.2	8	30.8	22	84.6	4	15.4	26
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	66	47	34	48	113	57.7	83	42.3	100	51.3	95	48.7	196
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	214	119	160	129	334	53.6	289	46.4	374	60.1	248	39.9	623
Consumer and Corporate Affairs	239	140	127	102	379	62.3	229	37.7	366	60.2	242	39.8	608
Correctional Service of Canada	962	436	317	180	1 399	73.8	497	26.2	1 279	67.5	616	32.5	1 896
Elections Canada	0	8	5	6	8	42.1	11	57.9	5	26.3	14	73.7	19
Employment and Immigration	4 082	2 195	3 437	1 323	6 280	56.9	4 763	43.1	7 519	68.1	3 518	31.9	11 043
Energy, Mines and Resources	351	121	210	104	472	60.1	314	39.9	561	71.4	225	28.6	786
Environment	702	234	322	150	937	66.5	472	33.5	1 024	72.7	384	27.3	1 409
External Affairs	940	336	259	99	1 277	78.1	358	21.9	1 199	73.4	435	26.6	1 635
Federal Court	24	14	15	19	38	52.8	34	47.2	39	54.2	33	45.8	72
Federal-Provincial Relations Office	4	3	2	2	7	63.6	4	36.4	6	54.5	5	45.5	11
Finance	64	26	57	42	90	47.6	99	52.4	121	64.0	68	36.0	189
Fisheries and Oceans	415	115	171	62	530	69.5	233	30.5	586	76.8	177	23.2	763
Immigration Appeal Board	9	6	5	6	15	57.7	11	42.3	14	53.8	12	46.2	26
Indian Affairs and Northern Development	754	184	501	111	940	60.6	612	39.4	1 255	81.0	295	19.0	1 552
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	22	11	10	4	33	70.2	14	29.8	32	68.1	15	31.9	47
Justice	28	20	48	26	48	39.3	74	60.7	76	62.3	46	37.7	122
Labour	175	71	93	35	246	65.6	129	34.4	268	71.7	106	28.3	375
Law Reform Commission of Canada	0	2	1	3	2	33.3	4	66.7	1	16.7	5	83.3	6
National Archives of Canada	70	37	42	21	107	52.9	63	37.1	112	65.9	58	34.1	170
National Defence (civilian)	1 290	331	408	144	1 622	74.6	552	25.4	1 698	78.1	475	21.9	2 174
National Energy Board	60	12	24	7	72	69.9	31	30.1	84	81.6	19	18.4	103
National Farm Products Marketing Council	2	2	2	0	4	66.7	2	33.3	4	66.7	2	33.3	6
National Health and Welfare	580	212	558	222	792	50.3	783	49.7	1 138	72.4	434	27.6	1 575
National Library of Canada	15	9	18	9	24	47.1	27	52.9	33	64.7	18	35.3	51
National Museums of Canada	43	40	68	39	83	43.7	107	56.3	111	58.4	79	41.6	190
National Parole Board	21	11	25	16	32	43.8	41	56.2	46	63.0	27	37.0	73
National Revenue (Customs and Excise)	2 938	1 141	1 376	368	4 079	70.0	1 744	30.0	4 314	74.1	1 509	25.9	5 823
National Revenue (Taxation)	3 329	1 106	2 130	679	4 435	61.2	2 809	38.8	5 459	75.4	1 785	24.6	7 244
National Transportation Agency of Canada	79	44	45	22	123	64.7	67	35.3	124	65.3	66	34.7	190
Office of Privatization and Regulatory Affairs	3	2	3	1	5	55.6	4	44.4	6	66.7	3	33.3	9
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	0	2	4	66.7	2	33.3	1	16.7	5	83.3	6

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Commissioner of Official Languages	9	32	16	30	41	47.1	46	52.9	25	28.7	62	71.3	87
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	9	8	0	0.0	17	100.0	9	52.9	8	47.1	17
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	9	0	1	0	9	90.0	1	10.0	10	100.0	0	0.0	10
Office of the Secretary to the Governor General	2	4	5	8	6	27.3	16	72.7	7	36.8	12	63.2	22
Office of the Superintendant of Financial Institutions	4	1	1	0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	6
Offices of the Information and Privacy Commissioners	12	8	5	1	20	76.9	6	23.1	17	65.4	9	34.6	26
Privy Council Office	16	19	31	23	35	39.3	54	60.7	47	52.8	42	47.2	89
Public Service Commission	218	201	188	221	421	50.7	410	49.3	406	49.0	422	51.0	831
Public Service Staff Relations Board	3	10	9	7	13	44.8	16	55.2	12	41.4	17	58.6	29
Public Works	785	266	283	91	1 051	73.7	376	26.3	1 068	74.9	357	25.1	1 427
Regional Industrial Expansion	709	231	241	156	940	70.3	397	29.7	950	71.1	387	28.9	1 337
Restrictive Trade Practices Commission	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	90	19	81	34	109	48.7	115	51.3	171	76.3	53	23.7	224
Science and Technology	14	6	11	11	20	47.6	22	52.4	25	59.5	17	40.5	42
Secretary of State of Canada	241	562	305	663	803	45.3	968	54.7	546	30.8	1 225	69.2	1 771
Solicitor General	41	7	25	13	50	56.2	39	43.8	66	76.7	20	23.3	89
Statistics Canada	353	185	174	129	538	64.0	303	36.0	527	62.7	314	37.3	841
Supply and Services	1 500	625	762	412	2 125	64.4	1 174	35.6	2 262	68.6	1 037	31.4	3 299
Supreme Court	1	3	1	3	4	50.0	4	50.0	2	25.0	6	75.0	8
Tariff Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	4	5	4	2	9	60.0	6	40.0	8	53.3	7	46.7	15
Transport	1 237	396	587	223	1 636	66.9	810	33.1	1 824	74.7	619	25.3	2 446
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	26	2	11	8	28	59.6	19	40.4	37	78.7	10	21.3	47
Treasury Board (Secretariat)	129	62	86	38	191	60.6	124	39.4	215	68.3	100	31.7	315
Veterans Affairs	393	111	248	52	504	62.7	300	37.3	641	79.7	163	20.3	804
Total	**24 118**	**10 190**	**14 025**	**6 363**	**34 328**	**62.7**	**20 403**	**37.3**	**38 143**	**69.7**	**16 553**	**30.3**	**54 731**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

19 The Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	2 271	701	551	126	2 974	81.5	677	18.5	2 822	77.3	827	22.7	3 651
Canadian Aviation Safety Board	64	14	5	0	78	94.0	5	6.0	69	83.1	14	16.9	83
Canadian Grain Commission	307	17	56	0	324	85.3	56	14.7	363	95.5	17	4.5	380
Canadian Human Rights Commission	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Canadian International Development Agency	3	7	1	7	10	55.6	8	44.4	4	22.2	14	77.8	18
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	3	2	1	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Communications	433	121	46	15	554	90.1	61	9.9	479	77.9	136	22.1	615
Consumer and Corporate Affairs	347	130	43	15	477	89.2	58	10.8	390	72.9	145	27.1	535
Correctional Service of Canada	34	12	8	4	46	79.3	12	20.7	42	72.4	16	27.6	58
Elections Canada	2	4	0	1	6	85.7	1	14.3	2	28.6	5	71.4	7
Employment and Immigration	22	22	21	7	44	61.1	28	38.9	43	59.7	29	40.3	72
Energy, Mines and Resources	619	200	140	33	819	82.6	173	17.4	759	76.5	233	23.5	992
Environment	1 732	342	243	67	2 078	86.9	313	13.1	1 975	82.8	409	17.2	2 391
External Affairs	118	16	21	8	134	82.2	29	17.8	139	85.3	24	14.7	163
Federal Court	4	7	11	2	11	45.8	13	54.2	15	62.5	9	37.5	24
Finance	14	10	12	3	24	61.5	15	38.5	26	66.7	13	33.3	39
Fisheries and Oceans	1 571	190	175	37	1 765	89.3	212	10.7	1 746	88.5	227	11.5	1 977
Immigration Appeal Board	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Indian Affairs and Northern Development	115	10	72	5	125	61.9	77	38.1	187	92.6	15	7.4	202
International Joint Commission	2	0	1	0	3	75.0	1	25.0	3	100.0	0	0.0	4
Investment Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	6	3	45	23	9	11.7	68	88.3	51	66.2	26	33.8	77
Labour	32	17	11	6	49	74.2	17	25.8	43	65.2	23	34.8	66
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	56	23	30	22	79	60.3	52	39.7	86	65.6	45	34.4	131
National Defence (civilian)	2 093	606	149	33	2 706	93.7	182	6.3	2 242	77.8	639	22.2	2 888
National Energy Board	12	2	7	3	14	58.3	10	41.7	19	79.2	5	20.8	24
National Farm Products Marketing Council	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Health and Welfare	283	77	253	55	360	53.7	310	46.3	536	80.2	132	19.8	670
National Library of Canada	6	3	22	19	9	18.0	41	82.0	28	56.0	22	44.0	50
National Museums of Canada	141	30	68	15	171	67.3	83	32.7	209	82.3	45	17.7	254
National Parole Board	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
National Revenue (Customs and Excise)	2	6	2	4	8	57.1	6	42.9	4	28.6	10	71.4	14
National Revenue (Taxation)	106	43	22	5	149	84.7	27	15.3	128	72.7	48	27.3	176
National Transportation Agency of Canada	74	13	11	4	87	85.3	15	14.7	85	83.3	17	16.7	102
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Secretary to the Governor General	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	3	2	2	1	5	62.5	3	37.5	5	62.5	3	37.5	8
Public Service Commission	19	19	10	7	38	69.1	17	30.9	29	52.7	26	47.3	55
Public Service Staff Relations Board	1	2	0	1	3	75.0	1	25.0	1	25.0	3	75.0	4

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Public Works	830	216	60	13	**1 046**	93.5	**73**	6.5	**890**	79.5	**229**	20.5	**1 119**
Regional Industrial Expansion	17	15	13	6	**32**	62.7	**19**	37.3	**30**	58.8	**21**	41.2	**51**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	44	6	19	3	**50**	69.4	**22**	30.6	**63**	87.5	**9**	12.5	**72**
Science and Technology	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Secretary of State of Canada	6	9	9	22	**15**	32.6	**31**	67.4	**15**	32.6	**31**	67.4	**46**
Solicitor General	0	0	3	2	**0**	0.0	**5**	100.0	**3**	60.0	**2**	40.0	**5**
Statistics Canada	271	175	242	120	**446**	55.2	**362**	44.8	**513**	63.5	**295**	36.5	**808**
Supply and Services	73	39	19	12	**112**	78.3	**31**	21.7	**92**	64.3	**51**	35.7	**143**
Supreme Court	0	2	1	5	**2**	25.0	**6**	75.0	**1**	12.5	**7**	87.5	**8**
Tariff Board	2	1	3	0	**3**	50.0	**3**	50.0	**5**	83.3	**1**	16.7	**6**
Tax Court of Canada	0	1	1	0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**2**
Transport	6 283	1 541	343	100	**7 831**	94.6	**443**	5.4	**6 626**	80.1	**1 641**	19.9	**8 274**
Treasury Board (Secretariat)	8	0	1	4	**8**	61.5	**5**	38.5	**9**	69.2	**4**	30.8	**13**
Veterans Affairs	5	9	8	15	**14**	37.8	**23**	62.2	**13**	35.1	**24**	64.9	**37**
Total	**18 038**	**4 669**	**2 773**	**833**	**22 732**	**86.3**	**3 611**	**13.7**	**20 811**	**79.1**	**5 502**	**20.9**	**26 343**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

20

The Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	148	76	1 193	428	224	12.1	1 623	87.9	1 341	72.7	504	27.3	1 847
Bureau of Pensions Advocates	1	2	45	16	3	4.6	62	95.4	46	71.9	18	28.1	65
Canada Labour Relations Board	0	4	10	29	4	9.3	39	90.7	10	23.3	33	76.7	43
Canadian Aviation Safety Board	0	3	20	23	3	6.5	43	93.5	20	43.5	26	56.5	46
Canadian Grain Commission	15	2	91	8	17	14.7	99	85.3	106	91.4	10	8.6	116
Canadian Human Rights Commission	5	2	14	27	7	14.3	42	85.7	19	39.6	29	60.4	49
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	2	0	10	3	23.1	10	76.9	1	7.7	12	92.3	13
Canadian International Development Agency	18	24	94	249	42	10.9	343	89.1	112	29.1	273	70.9	385
Canadian Pension Commission	16	4	122	21	20	12.0	146	88.0	138	84.7	25	15.3	166
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	12	34	74	15	12.2	108	87.8	37	30.1	86	69.9	123
Civil Aviation Tribunal	0	0	1	1	0	0	3	100.0	1	50.0	1	50.0	3
Communications	46	35	284	248	81	13.2	532	86.8	330	53.8	283	46.2	613
Consumer and Corporate Affairs	63	65	298	305	128	17.5	603	82.5	361	49.4	370	50.6	731
Correctional Service of Canada	75	50	889	498	125	8.3	1 389	91.7	964	63.8	548	36.2	1 514
Elections Canada	1	7	1	12	8	38.1	13	61.9	2	9.5	19	90.5	21
Employment and Immigration	1 101	837	6 478	3 647	1 948	16.1	10 168	83.9	7 579	62.8	4 484	37.2	12 116
Energy, Mines and Resources	130	73	587	310	204	18.5	897	81.5	717	65.2	383	34.8	1 101
Environment	168	88	978	399	257	15.7	1 385	84.3	1 146	70.2	487	29.8	1 642
External Affairs	365	161	783	432	527	30.2	1 216	69.8	1 148	65.9	593	34.1	1 743
Federal Court	8	11	32	44	19	20.0	76	80.0	40	42.1	55	57.9	95
Federal-Provincial Relations Office	1	0	4	11	1	6.3	15	93.8	5	31.3	11	68.8	16
Finance	17	13	91	106	30	13.2	197	86.8	108	47.6	119	52.4	227
Fisheries and Oceans	69	25	606	205	94	10.4	814	89.6	675	74.6	230	25.4	908
Immigration Appeal Board	7	7	40	27	14	17.3	67	82.7	47	58.0	34	42.0	81
Indian Affairs and Northern Development	97	44	857	232	141	11.5	1 090	88.5	954	77.6	276	22.4	1 231
International Joint Commission	3	0	7	1	4	21.1	15	78.9	10	90.9	1	9.1	19
Investment Canada	3	0	26	14	3	7.0	40	93.0	29	67.4	14	32.6	43
Justice	23	22	262	189	45	9.0	455	91.0	285	57.5	211	42.5	500
Labour	31	12	141	111	43	14.6	252	85.4	172	58.3	123	41.7	295
Law Reform Commission of Canada	3	3	4	18	6	21.4	22	78.6	7	25.0	21	75.0	28
National Archives of Canada	96	33	71	105	129	42.3	176	57.7	167	54.8	138	45.2	305
National Defence (civilian)	1 131	353	5 506	1 520	1 488	17.4	7 044	82.6	6 637	78.0	1 873	22.0	8 532
National Energy Board	8	6	49	27	14	15.6	76	84.4	57	63.3	33	36.7	90
National Farm Products Marketing Council	0	2	4	6	2	16.7	10	83.3	4	33.3	8	66.7	12
National Health and Welfare	412	213	2 277	808	625	16.8	3 099	83.2	2 689	72.5	1 021	27.5	3 724
National Library of Canada	29	18	79	86	47	22.2	165	77.8	108	50.9	104	49.1	212
National Museums of Canada	17	11	81	84	28	14.5	165	85.5	98	50.8	95	49.2	193
National Parole Board	14	11	87	69	25	13.8	156	86.2	101	55.8	80	44.2	181
National Revenue (Customs and Excise)	351	149	1 658	674	502	17.7	2 340	82.3	2 009	70.9	823	29.1	2 842
National Revenue (Taxation)	1 052	440	3 850	1 800	1 492	20.9	5 654	79.1	4 902	68.6	2 240	31.4	7 146
National Transportation Agency of Canada	20	18	96	91	38	16.9	187	83.1	116	51.6	109	48.4	225
Office of Privatization and Regulatory Affairs	5	3	12	17	8	21.6	29	78.4	17	45.9	20	54.1	37

Table 20—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	2	4	8	5	29.4	12	70.6	7	41.2	10	58.8	17
Office of the Commissioner of Official Languages	2	7	3	30	9	21.4	33	78.6	5	11.9	37	88.1	42
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	4	7	1	8.3	11	91.7	5	41.7	7	58.3	12
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	9	1	1	9.1	10	90.9	10	90.9	1	9.1	11
Office of the Secretary to the Governor General	3	2	10	28	5	11.6	38	88.4	13	30.2	30	69.8	43
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	3	3	8	4	26.7	11	73.3	4	26.7	11	73.3	15
Privy Council Office	20	33	55	74	53	29.1	129	70.9	75	41.2	107	58.8	182
Public Service Commission	33	60	190	407	93	13.5	597	86.5	223	32.3	467	67.7	690
Public Service Staff Relations Board	4	7	11	24	11	23.4	36	76.6	15	32.6	31	67.4	47
Public Works	197	70	837	341	267	18.4	1 181	81.6	1 034	71.6	411	28.4	1 448
Regional Industrial Expansion	47	45	484	312	93	10.4	799	89.6	531	59.8	357	40.2	892
Registry of the Competition Tribunal	0	2	0	3	2	40.0	3	60.0	0	0.0	5	100.0	5
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	110	70	2 002	448	180	6.8	2 453	93.2	2 112	80.3	518	19.7	2 633
Science and Technology	2	2	14	19	4	10.8	33	89.2	16	43.2	21	56.8	37
Secretary of State of Canada	44	50	275	621	94	9.5	896	90.5	319	32.2	671	67.8	990
Solicitor General	10	7	41	37	17	17.7	79	82.3	51	53.7	44	46.3	96
Statistics Canada	283	181	818	599	471	24.8	1 431	75.2	1 101	58.5	780	41.5	1 903
Supply and Services	593	472	1 824	1 403	1 065	24.8	3 230	75.2	2 417	56.3	1 875	43.7	4 295
Supreme Court	4	3	8	20	7	20.0	28	80.0	12	34.3	23	65.7	35
Tariff Board	1	1	5	7	2	14.3	12	85.7	6	42.9	8	57.1	14
Tax Court of Canada	2	3	10	19	5	14.7	29	85.3	12	35.3	22	64.7	34
Transport	360	172	1 909	829	534	16.3	2 744	83.7	2 269	69.4	1 001	30.6	3 278
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	3	7	13	6	23.1	20	76.9	10	38.5	16	61.5	26
Treasury Board (Secretariat)	14	15	68	86	29	15.8	154	84.2	82	44.8	101	55.2	183
Veterans Affairs	170	65	779	211	236	19.2	990	80.8	949	77.5	276	22.5	1 226
Total	**7 461**	**4 116**	**37 133**	**18 537**	**11 608**	**17.2**	**55 825**	**82.8**	**44 594**	**66.3**	**22 653**	**33.7**	**67 434**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

21 The Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	932	263	82	23	1 195	91.9	105	8.1	1 014	78.0	286	22.0	**1 300**
Canadian Grain Commission	150	15	12	1	165	92.7	13	7.3	162	91.0	16	9.0	**178**
Canadian International Development Agency	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Communications	49	14	0	0	63	100.0	0	0.0	49	77.8	14	22.2	**63**
Consumer and Corporate Affairs	20	11	0	0	31	100.0	0	0.0	20	64.5	11	35.5	**31**
Correctional Service of Canada	3 569	1 946	502	183	5 518	89.0	685	11.0	4 071	65.7	2 129	34.3	**6 203**
Elections Canada	1	6	0	0	7	100.0	0	0.0	1	14.3	6	85.7	**7**
Employment and Immigration	33	23	3	2	63	92.6	5	7.4	36	59.0	25	41.0	**68**
Energy, Mines and Resources	151	70	2	4	222	97.4	6	2.6	153	67.4	74	32.6	**228**
Environment	1 231	178	120	11	1 414	91.5	132	8.5	1 351	87.7	189	12.3	**1 546**
External Affairs	61	50	1	2	111	97.4	3	2.6	62	54.4	52	45.6	**114**
Federal Court	1	8	0	2	9	81.8	2	18.2	1	9.1	10	90.9	**11**
Finance	2	3	0	0	5	100.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	**5**
Fisheries and Oceans	534	13	21	3	549	95.8	24	4.2	555	97.2	16	2.8	**573**
Indian Affairs and Northern Development	40	5	39	0	46	54.1	39	45.9	79	94.0	5	6.0	**85**
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Justice	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	**6**
Labour	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
National Archives of Canada	12	12	0	0	24	100.0	0	0.0	12	50.0	12	50.0	**24**
National Defence (civilian)	11 860	2 639	2 126	430	14 530	85.0	2 560	15.0	13 986	82.0	3 069	18.0	**17 090**
National Health and Welfare	217	66	263	19	290	50.3	286	49.7	480	85.0	85	15.0	**576**
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
National Museums of Canada	77	60	7	6	137	91.3	13	8.7	84	56.0	66	44.0	**150**
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
National Revenue (Customs and Excise)	29	32	5	1	61	91.0	6	9.0	34	50.7	33	49.3	**67**
National Revenue (Taxation)	145	71	8	3	217	95.2	11	4.8	153	67.4	74	32.6	**228**
Office of the Secretary to the Governor General	7	20	7	4	27	69.2	12	30.8	14	36.8	24	63.2	**39**
Privy Council Office	2	4	1	0	7	70.0	3	30.0	3	42.9	4	57.1	**10**
Public Service Commission	7	15	4	0	22	84.6	4	15.4	11	42.3	15	57.7	**26**
Public Works	1 662	815	150	86	2 487	91.3	236	8.7	1 812	66.8	901	33.2	**2 723**
Regional Industrial Expansion	3	4	0	1	7	87.5	1	12.5	3	37.5	5	62.5	**8**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	206	53	80	13	259	73.6	93	26.4	286	81.3	66	18.8	**352**
Secretary of State of Canada	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	**3**
Statistics Canada	17	17	1	3	34	89.5	4	10.5	18	47.4	20	52.6	**38**
Supply and Services	352	568	106	243	923	72.4	351	27.6	458	36.1	811	63.9	**1 274**
Supreme Court	4	8	0	0	12	100.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7	**12**
Tax Court of Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Transport	3 905	1 070	70	28	4 979	98.1	98	1.9	3 975	78.4	1 098	21.6	**5 077**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	**3**
Treasury Board (Secretariat)	2	3	0	0	5	100.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	**5**
Veterans Affairs	66	417	86	248	483	59.0	335	41.0	152	18.6	665	81.4	**818**
Total	**25 357**	**8 488**	**3 697**	**1 316**	**33 921**	**87.1**	**5 028**	**12.9**	**29 054**	**74.8**	**9 804**	**25.2**	**38 949**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

–For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

22 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1986 and 1987

Type of employment	1986			1987		
	To the Public Service	*Within* the Public Service	Total	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	3 214	26 110	**29 362**	3 642	31 340	**34 986**
• Part-time	141	399	**541**	377	748	**1 125**
• Seasonal	305	306	**612**	260	396	**656**
Total	**3 660**	**26 816**	**30 516**	**4 279**	**32 484**	**36 767**
Specified period						
• Full-time	3 788	39 643	**43 470**	4 525	42 756	**47 287**
• Part-time	163	1 917	**2 081**	173	2 178	**2 352**
• Seasonal	7	12	**19**	4	5	**9**
Total	**3 958**	**41 580**	**45 579**	**4 702**	**44 939**	**49 648**
All types of employment						
• Full-time	7 008	65 786	**72 871**	8 167	74 097	**82 275**
• Part-time	306	2 316	**2 624**	550	2 926	**3 477**
• Seasonal	313	318	**632**	264	401	**665**
Grand total	**7 627**	**68 431**	**76 140**	**8 982**	**77 424**	**86 418**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

23 Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1987

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	66	2	33	4	69	64.5	38	35.5	99	94.3	6	5.7	**107**
Prince Edward Island	17	2	19	4	19	44.2	23	53.5	36	85.7	6	14.3	**43**
Nova Scotia	307	15	165	7	324	65.2	172	34.6	472	95.5	22	4.5	**497**
New Brunswick	155	35	107	49	193	55.3	156	44.7	262	75.7	84	24.3	**349**
Quebec (Except NCR)	46	526	30	376	577	58.4	407	41.2	76	7.8	902	92.2	**988**
National Capital Region	796	358	683	592	1 176	47.4	1 290	52.0	1 480	60.9	950	39.1	**2 483**
Ontario (Except NCR)	732	39	630	34	778	53.7	665	45.9	1 362	94.9	73	5.1	**1 448**
Manitoba	216	4	266	12	222	44.3	278	55.5	482	96.8	16	3.2	**501**
Saskatchewan	139	2	174	6	143	44.3	180	55.7	313	97.5	8	2.5	**323**
Alberta	407	10	381	16	417	51.1	397	48.7	788	96.8	26	3.2	**816**
British Columbia	634	4	392	7	641	61.6	400	38.4	1 026	98.9	11	1.1	**1 041**
Yukon	39	0	56	1	39	40.6	57	59.4	95	99.0	1	1.0	**96**
Northwest Territories	74	4	157	4	78	32.5	162	67.5	231	96.7	8	3.3	**240**
Outside Canada	27	10	9	4	37	74.0	13	26.0	36	72.0	14	28.0	**50**
Total	**3 655**	**1 011**	**3 102**	**1 116**	**4 713**	**52.5**	**4 238**	**47.2**	**6 758**	**76.1**	**2 127**	**23.9**	**8 982**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (86 418) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

24 Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	1 131	7	626	9	1 142	64.0	637	35.7	1 757	99.1	16	0.9	**1 783**
Prince Edward Island	279	18	526	77	297	32.9	606	67.1	805	89.4	95	10.6	**903**
Nova Scotia	2 069	47	1 422	54	2 139	58.7	1 497	41.1	3 491	97.2	101	2.8	**3 643**
New Brunswick	794	220	747	510	1 014	44.6	1 258	55.4	1 541	67.9	730	32.1	**2 272**
Quebec (Except NCR)	270	4 803	330	8 034	5 079	37.7	8 374	62.2	600	4.5	12 838	95.5	**13 470**
National Capital Region	6 230	3 071	8 709	6 982	9 321	37.2	15 728	62.7	14 939	59.8	10 053	40.2	**25 083**
Ontario (Except NCR)	4 133	181	6 669	361	4 356	38.1	7 061	61.7	10 809	95.2	542	4.8	**11 444**
Manitoba	1 254	35	1 975	144	1 290	37.7	2 120	62.0	3 231	94.8	179	5.2	**3 418**
Saskatchewan	580	4	836	18	587	40.7	857	59.3	1 416	98.5	22	1.5	**1 444**
Alberta	1 747	28	2 485	124	1 777	40.5	2 611	59.5	4 232	96.5	152	3.5	**4 389**
British Columbia	3 503	44	4 720	147	3 553	42.1	4 885	57.9	8 223	97.7	191	2.3	**8 441**
Yukon	118	0	200	1	118	36.8	201	62.6	318	99.7	1	0.3	**321**
Northwest Territories	174	13	305	2	187	37.7	309	62.3	479	97.0	15	3.0	**496**
Outside Canada	197	48	47	25	245	77.3	72	22.7	244	77.0	73	23.0	**317**
Total	**22 479**	**8 519**	**29 597**	**16 488**	**31 105**	**40.2**	**46 216**	**59.7**	**52 085**	**67.6**	**25 008**	**32.4**	**77 424**

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

-For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

-The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (86 418) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1986 and 1987

1986

Occupational category	Appointments *to* the Public Service		Appointments *within* the Public Service — Type of appointment: Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	65	0.9	651	4.6	488	2.9	0	0.0	6	0.3	0	0.0	**1 210**	**1.6**
Scientific and Professional	1 130	14.8	1 897	13.4	1 339	8.0	1 464	4.2	195	8.4	1	100.0	**6 031**	**7.9**
Administrative and Foreign Service	1 326	17.4	3 940	27.8	3 598	21.4	3 675	10.5	520	22.5	0	0.0	**13 070**	**17.2**
Technical	746	9.8	1 819	12.8	1 404	8.4	2 039	5.8	179	7.7	0	0.0	**6 195**	**8.1**
Administrative Support	2 242	29.4	4 051	28.6	7 699	45.8	23 181	66.0	1 030	44.5	0	0.0	**38 245**	**50.2**
Operational	2 077	27.2	1 814	12.8	2 274	13.5	4 777	13.6	384	16.6	0	0.0	**11 338**	**14.9**
Total	**7 627**	**100.0**	**14 172**	**100.0**	**16 802**	**100.0**	**35 136**	**100.0**	**2 314**	**100.0**	**1**	**100.0**	**76 140**	**100.0**

1987

Management	66	0.7	680	4.1	520	2.4	0	0.0	6	0.2	0	0.0	**1 272**	**1.5**
Scientific and Professional	1 298	14.5	2 003	12.1	1 700	8.0	1 432	3.9	221	9.0	0	0.0	**6 654**	**7.7**
Administrative and Foreign Service	1 313	14.6	5 236	31.6	4 645	21.8	3 675	9.9	656	26.7	1	25.0	**15 531**	**18.0**
Technical	991	11.0	1 815	11.0	1 527	7.2	1 800	4.9	207	8.4	0	0.0	**6 340**	**7.3**
Administrative Support	2 701	30.1	4 730	28.6	10 077	47.2	25 201	68.0	957	39.0	0	0.0	**43 673**	**50.5**
Operational	2 598	28.9	2 087	12.6	2 884	13.5	4 951	13.4	407	16.6	3	75.0	**12 929**	**15.0**
Total	**8 982**	**100.0**	**16 551**	**100.0**	**21 354**	**100.0**	**37 059**	**100.0**	**2 454**	**100.0**	**4**	**100.0**	**86 418**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

–Tables 26 to 31 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions, of which there were only 1 in 1986 and 4 in 1987).

26 Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men: Anglophones	Men: Francophones	Women: Anglophones	Women: Francophones	Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
					No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	40	12	9	5	52	78.8	14	21.2	49	74.2	17	25.8	**66**
Scientific and Professional	531	122	528	109	657	50.6	637	49.1	1 059	82.1	231	17.9	**1 298**
Administrative and Foreign Service	557	217	366	166	777	59.2	533	40.6	923	70.7	383	29.3	**1 313**
Technical	595	119	206	63	718	72.5	269	27.1	801	81.5	182	18.5	**991**
Administrative Support	306	104	1 592	653	423	15.7	2 263	83.8	1 899	71.5	757	28.5	**2 701**
Operational	1 615	437	397	120	2 075	79.9	518	19.9	2 012	78.3	557	21.7	**2 598**
Total	**3 655**	**1 011**	**3 102**	**1 116**	**4 713**	**52.5**	**4 238**	**47.2**	**6 758**	**76.1**	**2 127**	**23.9**	**8 982**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

27 Appointments *within* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	757	229	170	50	**986**	81.8	**220**	18.2	**927**	76.9	**279**	23.1	**1 206**
Scientific and Professional	2 492	761	1 614	480	**3 254**	60.8	**2 097**	39.2	**4 106**	76.8	**1 241**	23.2	**5 356**
Administrative and Foreign Service	5 214	2 300	4 453	2 215	**7 522**	52.9	**6 671**	46.9	**9 667**	68.2	**4 515**	31.8	**14 214**
Technical	3 088	879	996	346	**3 990**	74.6	**1 351**	25.3	**4 084**	76.9	**1 225**	23.1	**5 349**
Administrative Support	4 287	2 207	21 353	12 925	**6 519**	15.9	**34 386**	83.9	**25 649**	62.9	**15 133**	37.1	**40 965**
Operational	6 638	2 143	1 011	471	**8 831**	85.5	**1 490**	14.4	**7 649**	74.5	**2 614**	25.5	**10 330**
Total	**22 479**	**8 519**	**29 597**	**16 488**	**31 105**	**40.2**	**46 216**	**59.7**	**52 085**	**67.6**	**25 008**	**32.4**	**77 424**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

28 Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	409	131	109	31	**540**	79.4	**140**	20.6	**518**	76.2	**162**	23.8	**680**
Scientific and Professional	1 067	362	441	133	**1 429**	71.3	**574**	28.7	**1 508**	75.3	**495**	24.7	**2 003**
Administrative and Foreign Service	1 845	701	1 776	911	**2 547**	48.6	**2 687**	51.3	**3 621**	69.2	**1 612**	30.8	**5 236**
Technical	1 133	282	300	96	**1 418**	78.1	**396**	21.8	**1 433**	79.1	**378**	20.9	**1 815**
Administrative Support	457	203	2 699	1 361	**660**	14.0	**4 067**	86.0	**3 156**	66.9	**1 564**	33.1	**4 730**
Operational	1 345	464	189	86	**1 812**	86.8	**275**	13.2	**1 534**	73.6	**550**	26.4	**2 087**
Total	**6 256**	**2 143**	**5 514**	**2 618**	**8 406**	**50.8**	**8 139**	**49.2**	**11 770**	**71.2**	**4 761**	**28.8**	**16 551**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

29 Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	344	96	61	19	**440**	84.6	**80**	15.4	405	77.9	115	22.1	**520**
Scientific and Professional	779	211	560	148	**991**	58.3	**709**	41.7	1 339	78.9	359	21.1	**1 700**
Administrative and Foreign Service	1 887	792	1 062	601	**2 679**	57.7	**1 964**	42.3	3 249	70.0	1 393	30.0	**4 645**
Technical	944	283	214	76	**1 232**	80.7	**294**	19.3	1 158	76.3	359	23.7	**1 527**
Administrative Support	995	449	5 417	3 175	**1 447**	14.4	**8 620**	85.5	6 413	63.9	3 625	36.1	**10 077**
Operational	1 632	668	426	139	**2 310**	80.1	**571**	19.8	2 058	71.8	807	28.2	**2 884**
Total	**6 581**	**2 499**	**8 040**	**4 159**	**9 099**	**42.6**	**12 239**	**57.3**	**14 622**	**68.7**	**6 659**	**31.3**	**21 354**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

30 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Scientific and Professional	526	161	551	187	**687**	48.0	**740**	51.7	1 077	75.6	348	24.4	**1 432**
Administrative and Foreign Service	1 164	701	1 144	640	**1 872**	50.9	**1 786**	48.6	2 308	63.3	1 341	36.7	**3 675**
Technical	873	280	456	165	**1 168**	64.9	**626**	34.8	1 329	74.9	445	25.1	**1 800**
Administrative Support	2 729	1 530	12 646	8 155	**4 281**	17.0	**20 873**	82.8	15 383	61.4	9 685	38.6	**25 201**
Operational	3 409	912	349	236	**4 358**	88.0	**587**	11.9	3 758	76.6	1 148	23.4	**4 951**
Total	**8 701**	**3 584**	**15 146**	**9 383**	**12 366**	**33.4**	**24 612**	**66.4**	**23 855**	**64.8**	**12 967**	**35.2**	**37 059**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	4	2	0	0	**6**	100.0	**0**	0.0	**4**	66.7	**2**	33.3	**6**
Scientific and Professional	120	27	62	12	**147**	66.5	**74**	33.5	**182**	82.4	**39**	17.6	**221**
Administrative and Foreign Service	316	106	171	63	**422**	64.3	**234**	35.7	**487**	74.2	**169**	25.8	**656**
Technical	138	34	26	9	**172**	83.1	**35**	16.9	**164**	79.2	**43**	20.8	**207**
Administrative Support	106	25	591	234	**131**	13.7	**826**	86.3	**697**	72.9	**259**	27.1	**957**
Operational	251	99	47	10	**350**	86.0	**57**	14.0	**298**	73.2	**109**	26.8	**407**
Total	**935**	**293**	**897**	**328**	**1 228**	**50.0**	**1 226**	**50.0**	**1 832**	**74.7**	**621**	**25.3**	**2 454**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

32 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1987

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		**Total**	
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	15 550	94.0	19 244	90.1	37 059	100.0	1 998	81.4	4	100.0	**73 857**	**95.4**
Interdepartmental	1 001	6.0	2 110	9.9	0	0.0	456	18.6	0	0.0	**3 567**	**4.6**
Total	**16 551**	**100.0**	**21 354**	**100.0**	**37 059**	**100.0**	**2 454**	**100.0**	**4**	**100.0**	**77 424**	**100.0**
No change of group or sub-group	10 640	64.3	20 902	97.9	37 059	100.0	975	39.7	2	50.0	**69 578**	**89.9**
Change of group or sub-group	5 911	35.7	452	2.1	0	0.0	1 479	60.3	2	50.0	**7 846**	**10.1**
Total	**16 551**	**100.0**	**21 354**	**100.0**	**37 059**	**100.0**	**2 454**	**100.0**	**4**	**100.0**	**77 424**	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	13 841	83.6	10 866	50.9	0	0.0	1 770	72.1	4	100.0	**26 483**	**34.2**
Specified period to specified period	1 282	7.7	5 712	26.7	37 059	100.0	391	15.9	0	0.0	**44 444**	**57.4**
Specified period to indeterminate	1 322	8.0	4 464	20.9	0	0.0	213	8.7	0	0.0	**5 999**	**7.8**
Indeterminate to specified period	106	0.6	311	1.5	0	0.0	80	3.3	0	0.0	**497**	**0.6**
Total	**16 551**	**100.0**	**21 354**	**100.0**	**37 059**	**100.0**	**2 454**	**100.0**	**4**	**100.0**	**77 424**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment or employee mobility as to period of appointment.

33 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1987

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		**Total**	
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition												
• Poster	8 051	48.6	3 361	15.7	823	2.2	369	15.0	0	0.0	**12 604**	**16.3**
• Inventory	2 153	13.0	3 584	16.8	10 866	29.3	320	13.0	0	0.0	**16 923**	**21.9**
Without competition												
• Reclassification	4 644	28.1	111	0.5	0	0.0	127	5.2	0	0.0	**4 885**	**6.3**
• Other processes	1 702	10.3	14 298	67.0	25 370	68.5	1 638	66.7	4	100.0	**43 011**	**55.6**
Total	**16 551**	**100.0**	**21 354**	**100.0**	**37 059**	**100.0**	**2 454**	**100.0**	**4**	**100.0**	77 424	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

34

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1987

Occupational category and language requirements of position	*To* the Public Service					*Within* the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	6	35.3	11	64.7	17	210	57.2	157	42.8	367	**384**	30.2
Bilingual non-imperative	28	82.4	6	17.6	34	525	82.8	109	17.2	634	**668**	52.5
English	14	100.0	0	0.0	14	164	99.4	1	0.6	165	**179**	14.1
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	**0**	0.0
English or French	1	100.0	0	0.0	1	28	70.0	12	30.0	40	**41**	3.2
Total	**49**	**74.2**	**17**	**25.8**	**66**	**927**	**76.9**	**279**	**23.1**	**1 206**	**1 272**	**100.0**
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	36	28.8	89	71.2	125	303	36.5	528	63.5	831	**957**	14.4
Bilingual non-imperative	45	70.3	19	29.7	64	391	55.5	314	44.5	705	**769**	11.6
English	899	96.7	31	3.3	930	3 184	96.5	116	3.5	3 300	**4 246**	63.8
French	4	5.3	71	94.7	75	19	7.5	236	92.5	255	**330**	5.0
English or French	75	78.1	21	21.9	96	209	81.6	47	18.4	256	**352**	5.3
Total	**1 059**	**82.1**	**231**	**17.9**	**1 298**	**4 106**	**76.8**	**1 241**	**23.2**	**5 356**	**6 654**	**100.0**
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	73	29.0	179	71.0	252	1 123	33.8	2 197	66.2	3 320	**3 578**	23.0
Bilingual non-imperative	47	39.8	71	60.2	118	1 096	49.1	1 136	50.9	2 232	**2 358**	15.2
English	720	93.0	54	7.0	774	7 064	96.5	255	3.5	7 319	**8 122**	52.3
French	1	2.6	38	97.4	39	13	1.6	824	98.4	837	**876**	5.6
English or French	81	66.4	41	33.6	122	369	78.2	103	21.8	472	**594**	3.8
Total	**923**	**70.7**	**383**	**29.3**	**1 313**	**9 667**	**68.2**	**4 515**	**31.8**	**14 214**	**15 531**	**100.0**
Technical												
Bilingual imperative	14	25.9	40	74.1	54	91	24.9	274	75.1	365	**423**	6.7
Bilingual non-imperative	7	25.9	20	74.1	27	158	33.2	318	66.8	476	**505**	8.0
English	706	95.9	30	4.1	736	3 581	96.6	127	3.4	3 708	**4 485**	70.7
French	2	2.8	69	97.2	71	19	4.5	401	95.5	420	**492**	7.8
English or French	72	75.8	23	24.2	95	235	69.1	105	30.9	340	**435**	6.9
Total	**801**	**81.5**	**182**	**18.5**	**991**	**4 084**	**76.9**	**1 225**	**23.1**	**5 349**	**6 340**	**100.0**
Administrative Support												
Bilingual imperative	146	23.7	471	76.3	617	1 419	20.0	5 661	80.0	7 080	**7 735**	17.7
Bilingual non-imperative	7	17.5	33	82.5	40	508	32.0	1 078	68.0	1 586	**1 629**	3.7
English	1 634	95.9	69	4.1	1 703	22 190	94.4	1 326	5.6	23 516	**25 356**	58.1
French	4	3.3	119	96.7	123	145	2.4	6 002	97.6	6 147	**6 293**	14.4
English or French	108	62.4	65	37.6	173	1 385	56.5	1 065	43.5	2 450	**2 657**	6.1
Total	**1 899**	**71.5**	**757**	**28.5**	**2 701**	**25 649**	**62.9**	**15 133**	**37.1**	**40 965**	**43 673**	**100.0**
Operational												
Bilingual imperative	26	39.4	40	60.6	66	98	28.6	245	71.4	343	**410**	3.2
Bilingual non-imperative	4	19.0	17	81.0	21	52	24.3	162	75.7	214	**236**	1.8
English	1 864	97.8	42	2.2	1 906	7 031	98.0	141	2.0	7 172	**9 141**	70.7
French	8	2.6	299	97.4	307	37	2.1	1 688	97.9	1 725	**2 038**	15.8
English or French	110	40.9	159	59.1	269	428	53.2	376	46.8	804	**1 099**	8.5
Total	**2 012**	**78.3**	**557**	**21.7**	**2 598**	**7 649**	**74.5**	**2 614**	**25.5**	**10 330**	**12 929**	**100.0**
All categories												
Bilingual imperative	301	26.6	830	73.4	1 131	3 244	26.4	9 063	73.6	12 307	**13 488**	15.6
Bilingual non-imperative	138	45.4	166	54.6	304	2 731	46.7	3 117	53.3	5 848	**6 166**	7.1
English	5 852	96.3	226	3.7	6 078	43 216	95.6	1 966	4.4	45 182	**51 546**	59.6
French	19	3.1	596	96.9	615	233	2.5	9 151	97.5	9 384	**10 029**	11.6
English or French	447	59.1	309	40.9	756	2 654	60.8	1 708	39.2	4 362	**5 178**	6.0
Grand total	**6 758**	**76.1**	**2 127**	**23.9**	**8 982**	**52 085**	**67.6**	**25 008**	**32.4**	**77 424**	**86 418**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

35

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1987

		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	**No.**	%
Management	Indeterminate	215	99.5	165	98.2	**380**	99.0
	Specified period	1	0.5	3	1.8	**4**	1.0
	Total	**216**	**100.0**	**168**	**100.0**	**384**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	154	45.4	318	51.5	**472**	49.3
	Specified period	185	54.6	299	48.5	**485**	50.7
	Total	**339**	**100.0**	**617**	**100.0**	**957**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	826	69.0	1 403	59.0	**2 230**	62.3
	Specified period	371	31.0	972	40.9	**1 346**	37.6
	Total	**1 197**	**100.0**	**2 377**	**100.0**	**3 578**	**100.0**
Technical	Indeterminate	60	57.1	146	46.5	**206**	48.7
	Specified period	45	42.9	168	53.5	**217**	51.3
	Total	**105**	**100.0**	**314**	**100.0**	**423**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	523	33.4	1 628	26.5	**2 154**	27.8
	Specified period	1 042	66.6	4 506	73.5	**5 581**	72.2
	Total	**1 565**	**100.0**	**6 134**	**100.0**	**7 735**	**100.0**
Operational	Indeterminate	71	57.3	112	39.3	**183**	44.6
	Specified period	53	42.7	173	60.7	**227**	55.4
	Total	**124**	**100.0**	**285**	**100.0**	**410**	**100.0**
All categories	Indeterminate	1 849	52.1	3 773	38.1	**5 626**	41.7
	Specified period	1 697	47.9	6 121	61.9	**7 860**	58.3
	Grand total	**3 546**	**100.0**	**9 896**	**100.0**	**13 488**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

36

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1987

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	397	71.8	107	93.0	**504**	75.4
	Must meet	74	13.4	1	0.9	**75**	11.2
	Not required to meet	82	14.8	7	6.1	**89**	13.3
	Total	**553**	**100.0**	**115**	**100.0**	**668**	**100.0**
Scientific and Professional	Met	268	61.5	297	89.2	**565**	73.5
	Must meet	90	20.6	8	2.4	**98**	12.7
	Not required to meet	78	17.9	28	8.4	**106**	13.8
	Total	**436**	**100.0**	**333**	**100.0**	**769**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Met	826	72.3	1 131	93.6	**1 964**	83.3
	Must meet	188	16.4	39	3.2	**227**	9.6
	Not required to meet	129	11.3	38	3.1	**167**	7.1
	Total	**1 143**	**100.0**	**1 208**	**100.0**	**2 358**	**100.0**
Technical	Met	105	63.6	317	93.8	**423**	83.8
	Must meet	37	22.4	14	4.1	**52**	10.3
	Not required to meet	23	13.9	7	2.1	**30**	5.9
	Total	**165**	**100.0**	**338**	**100.0**	**505**	**100.0**
Administrative Support	Met	377	73.2	1 050	94.5	**1 430**	87.8
	Must meet	87	16.9	31	2.8	**118**	7.2
	Not required to meet	51	9.9	30	2.7	**81**	5.0
	Total	**515**	**100.0**	**1 111**	**100.0**	**1 629**	**100.0**
Operational	Met	34	60.7	164	91.6	**199**	84.3
	Must meet	10	17.9	7	3.9	**17**	7.2
	Not required to meet	12	21.4	8	4.5	**20**	8.5
	Total	**56**	**100.0**	**179**	**100.0**	**236**	**100.0**
All categories	Met	2 008	70.0	3 066	93.4	**5 086**	82.5
	Must meet	486	16.9	100	3.0	**587**	9.5
	Not required to meet	375	13.1	118	3.6	**493**	8.0
	Grand total	**2 869**	**100.0**	**3 284**	**100.0**	**6 166**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, status of appointee as to language requirements of position or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

37 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group

Number and percentage of women, aboriginal, disabled and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1987

Geographic area	Women		Aboriginal peoples		Disabled people		Members of visible minorities[a]		Total in inventory
	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	
Newfoundland	199	33.6	34	3.7	43	4.7	15	1.6	**907**
Prince Edward Island	54	40.6	17	5.7	42	14.2	8	2.7	**294**
Nova Scotia	544	46.4	86	3.8	126	5.6	180	8.0	**2 242**
New Brunswick	235	41.6	55	4.1	67	5.0	18	1.3	**1 333**
Quebec (Except NCR)	3 489	40.9	272	3.1	398	4.6	622	7.2	**8 592**
National Capital Region	6 847	62.1	608	3.6	944	5.7	999	6.0	**16 445**
Ontario (Except NCR)	992	45.2	231	2.7	81	0.9	513	6.0	**8 471**
Manitoba	930	39.3	297	12.1	88	3.5	209	8.5	**2 450**
Saskatchewan	927	40.6	245	10.4	49	2.0	74	3.1	**2 349**
Alberta	658	39.8	126	3.3	134	3.5	368	9.6	**3 803**
British Columbia	2 106	38.9	360	6.6	290	5.3	877	16.1	**5 440**
Yukon	18	36.7	7	14.2	1	2.0	0	0.0	**49**
Northwest Territories	63	43.1	38	16.0	2	0.8	8	3.3	**237**
Total	**17 062**	**47.2**	**2 376**	**4.5**	**2 265**	**4.3**	**3 891**	**7.3**	**52 612**

See Glossary, p. 132, for definition of members of visible minority groups.

Note: For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

38 Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates and of appointments of university graduates, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1987

Geographic area	Graduates[a]				Appointments											
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Men	Women	No.	%	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	1 043	1 217	**2 260**	**1.9**	5	0	5	0	5	50.0	5	50.0	10	100.0	0	0.0	**10**	**1.1**
Prince Edward Island	146	158	**304**	**0.3**	1	0	2	0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	**3**	**0.3**
Nova Scotia	2 533	2 966	**5 499**	**4.6**	25	0	13	2	25	62.5	15	37.5	38	95.0	2	5.0	**40**	**4.6**
New Brunswick	1 501	1 420	**2 921**	**2.4**	10	10	9	7	20	55.6	16	44.4	19	52.8	17	47.2	**36**	**4.1**
Quebec	14 548	14 039	**28 587**	**23.9**	21	112	10	79	133	59.9	89	40.1	31	14.0	191	86.0	**222**	**25.4**
Ontario	24 959	26 888	**51 847**	**43.3**	175	46	147	32	221	55.3	179	44.7	322	80.5	78	19.5	**400**	**45.8**
Manitoba	2 778	2 633	**5 411**	**4.5**	14	0	10	0	14	58.3	10	41.7	24	100.0	0	0.0	**24**	**2.7**
Saskatchewan	2 043	2 208	**4 251**	**3.6**	11	0	8	1	11	55.0	9	45.0	19	95.0	1	5.0	**20**	**2.3**
Alberta	4 619	4 784	**9 403**	**7.9**	19	0	15	0	19	55.9	15	44.1	34	100.0	0	0.0	**34**	**3.9**
British Columbia	4 598	4 576	**9 174**	**7.7**	46	2	21	0	48	69.6	21	30.4	67	97.1	2	2.9	**69**	**7.9**
Outside Canada[b]	0	0	**0**	**0.0**	8	1	6	1	9	56.3	7	43.8	14	87.5	2	12.5	**16**	**1.8**
Total	**58 768**	**60 889**	**119 657**	**100.0**	**335**	**171**	**246**	**122**	**506**	**57.9**	**368**	**42.1**	**581**	**66.5**	**293**	**33.5**	**874**	**100.0**

Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1986 calendar year.

Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

39 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed through the university recruitment programs, by occupational field, sex and language group, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Administration	118	59	122	50	177	50.7	172	49.3	240	68.8	109	31.2	**349**	**39.9**
Foreign Service	21	10	8	2	31	75.6	10	24.4	29	70.7	12	29.3	**41**	**4.7**
Accounting/Auditing[a]	7	5	4	7	12	52.2	11	47.8	11	47.8	12	52.2	**23**	**2.6**
Pure and Applied Science	103	41	54	12	144	68.6	66	31.4	157	74.8	53	25.2	**210**	**24.0**
Computer Science	33	24	6	15	57	73.1	21	26.9	39	50.0	39	50.0	**78**	**8.9**
Social/Economic[b]	53	32	52	36	85	49.1	88	50.9	105	60.7	68	39.3	**173**	**19.8**
Total	**335**	**171**	**246**	**122**	**506**	**57.9**	**368**	**42.1**	**581**	**66.5**	**293**	**33.5**	**874**	**100.0**

[a] Includes 12 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.
[b] For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

40 Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of graduates appointed through community colleges and CEGEP recruitment programs, by occupational field, language group and sex, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Management Sciences	68	56	56	55	124	52.8	111	47.2	124	52.8	111	47.2	**235**	**67.9**
Science and Technology	29	9	20	3	38	62.3	23	37.7	49	80.3	12	19.7	**61**	**17.6**
Computer Systems	20	16	9	5	36	72.0	14	28.0	29	58.0	21	42.0	**50**	**14.5**
Total	**117**	**81**	**85**	**63**	**198**	**57.2**	**148**	**42.8**	**202**	**58.4**	**144**	**41.6**	**346**	**100.0**

41 Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1987

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Institution														
University	1 660	328	1 771	363	1 988	48.2	2 134	51.7	3 431	83.2	691	16.7	**4 122**	**83.5**
Community college and CEGEP	341	61	331	81	402	49.3	412	50.6	672	82.5	142	17.4	**814**	**16.5**
Total	**2 001**	**389**	**2 102**	**444**	**2 390**	**48.4**	**2 546**	**51.5**	**4 103**	**83.1**	**833**	**16.8**	**4 936**	**100.0**

42 Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1987

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization													
Management	7	2	0	1	9	90.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0	**10**
Scientific and Professional	32	10	28	8	42	53.8	36	46.2	60	76.9	18	23.1	**78**
Administrative and Foreign Service	43	19	17	18	62	63.9	35	36.1	60	61.9	37	38.1	**97**
Technical	19	4	9	4	23	63.9	13	36.1	28	77.8	8	22.2	**36**
Administrative Support	11	6	92	34	17	11.9	126	88.1	103	72.0	40	28.0	**143**
Operational	105	21	30	7	126	77.3	37	22.7	135	82.8	28	17.2	**163**
Total	**217**	**62**	**176**	**72**	**279**	**52.9**	**248**	**47.1**	**393**	**74.6**	**134**	**25.4**	**527**
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Scientific and Professional	14	0	22	0	14	38.9	22	61.1	36	100.0	0	0.0	**36**
Administrative and Foreign Service	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	**3**
Technical	27	1	8	0	28	77.8	8	22.2	35	97.2	1	2.8	**36**
Administrative Support	2	0	21	1	2	8.3	22	91.7	23	95.8	1	4.2	**24**
Operational	141	1	17	0	142	89.3	17	10.7	158	99.4	1	0.6	**159**
Total	**186**	**2**	**69**	**1**	**188**	**72.9**	**70**	**27.1**	**255**	**98.8**	**3**	**1.2**	**258**
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Technical	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Administrative Support	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Operational	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Total	**0**	**1**	**2**	**0**	**1**	**33.3**	**2**	**66.7**	**2**	**66.7**	**1**	**33.3**	**3**
All reasons													
Management	7	2	0	1	9	90.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0	**10**
Scientific and Professional	46	10	50	8	56	49.1	58	50.9	96	84.2	18	15.8	**114**
Administrative and Foreign Service	45	19	18	18	64	64.0	36	36.0	63	63.0	37	37.0	**100**
Technical	46	5	18	4	51	69.9	22	30.1	64	87.7	9	12.3	**73**
Administrative Support	13	6	114	35	19	11.3	149	88.7	127	75.6	41	24.4	**168**
Operational	246	23	47	7	269	83.3	54	16.7	293	90.7	30	9.3	**323**
Grand total	**403**	**65**	**247**	**73**	**468**	**59.4**	**320**	**40.6**	**650**	**82.5**	**138**	**17.5**	**788**

43

Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1987

Reason and occupational category	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization								
Management	0	0	0	1	1	7	0	0
Scientific and Professional	0	0	7	0	9	20	24	3
Administrative and Foreign Service	1	0	5	2	21	47	1	2
Technical	1	0	6	1	6	11	4	0
Administrative Support	1	2	2	5	21	50	25	6
Operational	1	0	5	4	14	7	41	30
Total	**4**	**2**	**25**	**13**	**72**	**142**	**95**	**41**
Privatization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	23	5
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	1	0	4	2
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	1	0	0	1	15	5
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**42**	**12**
Decentralization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	1
Operational	0	0	0	0	1	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**
All reasons								
Management	0	0	0	1	1	7	0	0
Scientific and Professional	0	0	7	0	9	20	47	8
Administrative and Foreign Service	1	0	5	2	21	47	1	2
Technical	1	0	6	1	7	11	8	2
Administrative Support	1	2	2	5	21	50	25	7
Operational	1	0	6	4	15	8	56	35
Grand total	**4**	**2**	**26**	**13**	**74**	**143**	**137**	**54**

Table 43—Continued

Geographic area						
Saskatchewan	Alberta	British Colombia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	1	0	0	0	10
5	3	7	0	0	58	78
5	5	7	1	0	50	97
2	3	1	0	1	25	36
12	6	13	0	0	93	143
38	4	18	0	1	156	163
62	**21**	**47**	**1**	**2**	**382**	**527**
0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	2	36	36
0	1	1	0	1	3	3
2	0	3	0	24	36	36
1	1	2	0	20	24	24
0	7	11	0	119	158	159
8	**10**	**17**	**0**	**166**	**257**	**258**
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	**0**	**1**	**0**	**0**	**3**	**3**
0	0	1	0	0	0	10
10	4	7	0	2	94	114
5	6	8	1	1	53	100
4	3	5	0	25	62	73
13	7	15	0	20	118	168
38	11	29	0	120	315	323
70	**31**	**65**	**1**	**168**	**642**	**788**

44 Separations and reasons

Separations from the Public Service, by reason, 1987

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
• for breach of discipline or misconduct	58
• for incompetence or incapacity	58
• for abandonment of position	65
Rejected on probation	174
Revocation of appointment	7
Retirement	
• at age 65 or over	833
• elective, at age 55-64	4 275
• medical grounds	679
End of specified period	5 305
Death	460
Resignation	8 887
Total	**20 820**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

45 Separations, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1987

	Geographic area							
Reason for separation (except lay-off)	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	4	0	8	1	8	0	6	15
• for incompetence or incapacity	1	0	3	0	26	1	6	14
• for abandonment of position	1	0	5	0	18	2	8	12
Rejection on probation	5	2	14	4	30	6	29	43
Revocation of appointment	0	0	0	0	4	0	3	0
Retirement								
• at age 65 or over	13	14	65	21	54	59	227	184
• elective, at age 55-64	50	24	341	162	648	260	799	851
• medical grounds	34	9	108	44	47	38	121	121
End of specified period	192	48	433	148	968	247	960	774
Death	10	1	29	13	59	30	111	82
Resignation	97	50	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Total	**407**	**148**	**1 373**	**569**	**2 911**	**1 292**	**4 281**	**3 871**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or reason for separation.

Table 45—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
2	5	4	5	0	0	0	**58**
1	1	3	2	0	0	0	**58**
0	2	8	5	1	3	0	**65**
12	12	4	12	0	1	0	**174**
0	0	0	0	0	0	0	**7**
51	32	74	24	6	3	6	**833**
205	94	267	534	8	7	25	**4 275**
35	14	37	68	3	0	0	**679**
422	161	306	574	31	38	3	**5 305**
15	9	39	50	1	4	7	**460**
458	249	694	953	136	221	11	**8 887**
1 201	**580**	**1 435**	**2 227**	**186**	**278**	**52**	**20 820**

46 Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1987

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Retirement	89	21	1	0	110	99.1	1	0.9	90	81.1	21	18.9	**111**
End of specified period	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	**5**
Death	10	2	1	0	12	92.3	1	7.7	11	84.6	2	15.4	**13**
Resignation	50	13	4	0	63	94.0	4	6.0	54	80.6	13	19.4	**67**
Total	**153**	**37**	**6**	**0**	**190**	**96.9**	**6**	**3.1**	**159**	**81.1**	**37**	**18.9**	**196**
Scientific and Professional													
Release	7	3	3	0	10	76.9	3	23.1	10	76.9	3	23.1	**13**
Rejected on probation	11	1	3	1	12	75.0	4	25.0	14	87.5	2	12.5	**16**
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Retirement	314	35	47	10	349	86.0	57	14.0	361	88.9	45	11.1	**406**
End of specified period	106	31	117	57	144	43.4	188	56.6	223	71.7	88	28.3	**332**
Death	32	8	7	0	40	85.1	7	14.9	39	83.0	8	17.0	**47**
Resignation	396	106	478	65	509	48.0	550	51.9	874	83.6	171	16.4	**1 060**
Total	**865**	**184**	**654**	**133**	**1 063**	**56.8**	**808**	**43.2**	**1 519**	**82.7**	**317**	**17.3**	**1 872**
Administrative and Foreign Service													
Release	15	3	8	2	18	64.3	10	35.7	23	82.1	5	17.9	**28**
Rejected on probation	9	4	9	0	14	60.9	9	39.1	18	81.8	4	18.2	**23**
Revocation of appointment	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	**2**
Retirement	820	258	251	66	1 081	77.3	318	22.7	1 071	76.8	324	23.2	**1 399**
End of specified period	158	83	169	76	249	49.5	251	49.9	327	67.3	159	32.7	**503**
Death	68	17	20	9	85	74.6	29	25.4	88	77.2	26	22.8	**114**
Resignation	559	207	493	157	775	54.2	653	45.7	1 052	74.3	364	25.7	**1 429**
Total	**1 630**	**575**	**951**	**310**	**2 226**	**63.6**	**1 271**	**36.3**	**2 581**	**74.5**	**885**	**25.5**	**3 501**
Technical													
Release	9	5	1	0	14	93.3	1	6.7	10	66.7	5	33.3	**15**
Rejected on probation	22	4	2	3	26	83.9	5	16.1	24	77.4	7	22.6	**31**
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Retirement	582	109	39	6	691	93.9	45	6.1	621	84.4	115	15.6	**736**
End of specified period	170	51	94	29	232	64.3	128	35.5	264	76.7	80	23.3	**361**
Death	52	9	1	1	62	96.9	2	3.1	53	84.1	10	15.9	**64**
Resignation	332	86	158	28	423	69.5	186	30.5	490	81.1	114	18.9	**609**
Total	**1 171**	**263**	**295**	**67**	**1 451**	**79.8**	**367**	**20.2**	**1 466**	**81.6**	**330**	**18.4**	**1 819**
Administrative Support													
Release	7	5	20	10	13	30.2	30	69.8	27	62.8	15	34.9	**43**
Rejected on probation	12	0	35	18	12	17.9	55	82.1	47	72.3	18	27.7	**67**
Revocation of appointment	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	**3**
Retirement	194	69	824	193	263	20.5	1 019	79.5	1 018	79.5	262	20.5	**1 282**
End of specified period	346	145	1 558	805	524	17.5	2 446	81.9	1 906	66.7	950	33.3	**2 986**
Death	22	10	51	18	32	31.1	71	68.9	73	72.3	28	27.7	**103**
Resignation	383	164	2 334	956	563	14.3	3 359	85.3	2 719	70.8	1 120	29.2	**3 936**
Total	**965**	**394**	**4 822**	**2 004**	**1 409**	**16.7**	**6 985**	**82.9**	**5 791**	**70.7**	**2 398**	**29.3**	**8 424**
Operational													
Release	40	33	7	1	73	90.1	8	9.9	47	58.0	34	42.0	**81**
Rejected on probation	15	7	7	6	23	62.2	13	35.1	22	62.9	13	37.1	**37**
Revocation of appointment	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Retirement	1 323	352	131	40	1 678	90.8	171	9.2	1 454	78.8	392	21.2	**1 849**
End of specified period	729	132	127	48	911	82.7	186	16.9	856	82.6	180	17.4	**1 101**
Death	87	24	5	0	112	94.9	6	5.1	92	79.3	24	20.7	**118**
Resignation	903	375	297	135	1 296	74.4	443	25.4	1 200	70.2	510	29.8	**1 742**
Total	**3 099**	**934**	**573**	**231**	**4 106**	**83.1**	**827**	**16.7**	**3 672**	**75.9**	**1 165**	**24.1**	**4 941**

Table 46—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories													
Release	78	49	39	13	128	70.7	52	28.7	117	64.6	62	34.3	**181**
Rejected on probation	69	16	56	28	87	50.0	86	49.4	125	74.0	44	26.0	**174**
Revocation of appointment	1	4	1	1	5	71.4	2	28.6	2	28.6	5	71.4	**7**
Retirement	3 324	846	1 293	315	4 176	72.2	1 611	27.8	4 617	79.9	1 161	20.1	**5 787**
End of specified period	1 516	443	2 071	1 017	2 071	39.0	3 210	60.5	3 589	71.1	1 460	28.9	**5 305**
Death	271	70	86	28	343	74.6	117	25.4	357	78.5	98	21.5	**460**
Resignation	2 640	951	3 773	1 348	3 651	41.1	5 217	58.7	6 415	73.6	2 299	26.4	**8 887**
Grand total	**7 906**	**2 389**	**7 317**	**2 754**	**10 478**	**50.3**	**10 298**	**49.5**	**15 227**	**74.8**	**5 143**	**25.2**	**20 820**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group or reason for separation.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

47 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1987

Geographic Area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	260	4	131	3	268	65.8	138	33.9	391	98.2	7	1.8	**407**
Prince Edward Island	78	3	50	12	83	56.1	65	43.9	128	89.5	15	10.5	**148**
Nova Scotia	906	32	400	14	949	69.1	421	30.7	1 306	96.6	46	3.4	**1 373**
New Brunswick	277	65	147	73	348	61.2	221	38.8	424	75.4	138	24.6	**569**
Quebec (Except NCR)	106	1 392	80	1 274	1 512	51.9	1 392	47.8	186	6.5	2 666	93.5	**2 911**
Quebec (NCR)	381	232	338	328	618	47.8	672	52.0	719	56.2	560	43.8	**1 292**
Ontario (NCR)	1 354	536	1 401	861	1 950	45.6	2 313	54.0	2 756	66.4	1 397	33.6	**4 281**
Ontario (Except NCR)	1 754	76	1 855	94	1 864	48.2	1 999	51.6	3 610	95.5	170	4.5	**3 871**
Manitoba	503	13	628	30	531	44.2	666	55.5	1 133	96.3	43	3.7	**1 201**
Saskatchewan	283	3	274	9	290	50.0	290	50.0	557	97.9	12	2.1	**580**
Alberta	679	9	698	29	692	48.2	743	51.8	1 377	97.3	38	2.7	**1 435**
British Columbia	1 122	10	1 033	19	1 151	51.7	1 076	48.3	2 155	98.7	29	1.3	**2 227**
Yukon	61	1	114	1	63	33.9	122	65.6	175	98.9	2	1.1	**186**
Northwest Territories	109	1	156	3	114	41.0	164	59.0	265	98.5	4	1.5	**278**
Outside Canada	31	7	11	3	38	73.1	14	26.9	42	80.8	10	19.2	**52**
Total	**7 906**	**2 389**	**7 317**	**2 754**	**10 478**	**50.3**	**10 298**	**49.5**	**15 227**	**74.8**	**5 143**	**25.2**	**20 820**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

48 Separations, occupational category, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1987

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	0	1	1	1	6	12	64	11
End of specified period	0	0	0	0	0	1	4	0
Death	0	0	0	0	1	1	7	1
Resignation	1	0	1	0	2	9	39	7
Total	**1**	**1**	**2**	**1**	**9**	**23**	**114**	**19**
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	1	1	2	5
Rejected on probation	0	0	1	0	1	0	2	10
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	2	3	20	5	40	42	111	84
End of specified period	4	1	15	2	67	8	58	41
Death	0	0	0	0	10	2	19	6
Resignation	1	1	15	11	106	32	210	275
Total	**7**	**5**	**51**	**18**	**225**	**84**	**401**	**422**
Administrative and Foreign Service								
Release	1	0	1	0	3	0	3	10
Rejected on probation	0	1	0	2	3	2	5	3
Revocation of appointment	0	0	0	0	2	0	0	0
Retirement	17	11	66	47	198	150	302	284
End of specified period	6	4	26	18	105	50	80	114
Death	1	1	8	2	14	10	32	19
Resignation	10	13	45	27	139	168	375	296
Total	**35**	**30**	**146**	**96**	**465**	**380**	**797**	**728**
Technical								
Release	2	0	0	1	6	0	1	3
Rejected on probation	2	0	5	1	3	0	3	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	1	0
Retirement	27	8	81	34	85	30	155	125
End of specified period	19	7	34	8	60	29	57	30
Death	3	0	9	2	6	3	9	12
Resignation	24	6	40	15	66	27	107	129
Total	**77**	**21**	**169**	**61**	**226**	**89**	**333**	**307**
Administrative Support								
Release	2	0	1	0	10	1	10	7
Rejected on probation	1	1	3	0	9	4	18	14
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	2	0
Retirement	8	6	69	43	119	107	351	277
End of specified period	98	26	156	68	578	154	698	429
Death	1	0	0	1	9	12	30	22
Resignation	36	20	117	75	432	303	1 037	806
Total	**146**	**53**	**347**	**187**	**1 159**	**582**	**2 145**	**1 557**

Table 48—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
1	0	2	6	0	0	6	**111**
0	0	0	0	0	0	0	**5**
0	0	1	0	0	0	2	**13**
1	0	2	2	0	0	3	**67**
2	**0**	**5**	**8**	**0**	**0**	**11**	**196**
0	1	1	2	0	0	0	**13**
1	1	0	0	0	0	0	**16**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
19	11	29	37	1	2	0	**406**
45	15	17	44	6	8	1	**332**
1	0	3	6	0	0	0	**47**
106	40	71	102	34	55	1	**1 060**
172	**68**	**121**	**190**	**41**	**65**	**2**	**1 872**
1	4	2	3	0	0	0	**28**
1	6	0	0	0	0	0	**23**
0	0	0	0	0	0	0	**2**
69	32	81	132	3	0	7	**1 399**
21	12	19	45	3	0	0	**503**
3	1	6	14	0	0	3	**114**
63	50	81	142	5	9	6	**1 429**
158	**105**	**188**	**337**	**11**	**9**	**16**	**3 501**
0	0	1	1	0	0	0	**15**
4	2	1	2	0	1	0	**31**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
29	9	60	91	0	1	1	**736**
20	13	30	44	7	3	0	**361**
2	2	5	10	0	1	0	**64**
26	16	42	63	17	31	0	**609**
82	**42**	**139**	**211**	**24**	**37**	**1**	**1 819**
1	1	8	1	1	0	0	**43**
5	3	1	8	0	0	0	**67**
0	0	0	0	0	0	0	**3**
71	17	73	131	0	2	8	**1 282**
282	54	149	274	7	11	2	**2 986**
5	1	11	7	1	2	1	**103**
210	84	279	441	33	61	1	**3 936**
574	**160**	**521**	**862**	**42**	**76**	**12**	**8 424**

Table 48—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	1	0	14	0	31	1	4	16
Rejected on probation	2	0	5	1	14	0	1	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	0	0
Retirement	43	18	277	97	301	16	160	375
End of specified period	65	10	202	52	158	5	57	159
Death	5	0	12	8	19	2	13	22
Resignation	25	10	148	47	291	110	228	254
Total	**141**	**38**	**658**	**206**	**826**	**134**	**464**	**834**
All categories								
Release	5	0	16	1	52	3	20	41
Rejected on probation	5	2	14	4	30	6	29	43
Revocation of appointment	0	0	0	0	4	0	3	0
Retirement	97	47	514	227	749	357	1 147	1 156
End of specified period	192	48	433	148	968	247	960	774
Death	10	1	29	13	59	30	111	82
Resignation	97	50	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Grand total	**407**	**148**	**1 373**	**569**	**2 911**	**1 292**	**4 281**	**3 871**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or geographic area.

Table 48—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
1	2	3	5	0	3	0	**81**
1	0	2	2	0	0	0	**37**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
102	71	133	229	13	5	9	**1 849**
54	66	91	166	6	10	0	**1 101**
4	5	13	13	0	1	1	**118**
52	59	219	203	41	47	0	**1 742**
213	**204**	**461**	**618**	**60**	**66**	**10**	**4 941**
3	8	15	12	1	3	0	**181**
12	12	4	12	0	1	0	**174**
0	0	0	0	0	0	0	**7**
291	140	378	626	17	10	31	**5 787**
422	161	306	574	31	38	3	**5 305**
15	9	39	50	1	4	7	**460**
458	249	694	953	136	221	11	**8 887**
1 201	**580**	**1 435**	**2 227**	**186**	**278**	**52**	**20 820**

49 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals[a] were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1987

	Appeals allowed			Appeals dismissed				
Occupational category	With hearing	With hearing *(department conceded)*	Without hearing *(department conceded)*	With hearing	With hearing *(appellant withdrew)*	Without hearing *(appellant withdrew)*	No right of appeal[b]	**Total**
Management	6	0	0	2	2	7	1	**18**
Scientific and Professional	15	1	0	44	4	31	3	**98**
Administrative and Foreign Service	69	6	3	228	57	114	29	**506**
Technical	10	4	0	47	9	22	19	**111**
Administrative Support	25	5	0	66	33	68	8	**205**
Operational	16	0	6	110	16	54	10	**212**
Total	**141**	**16**	**9**	**497**	**121**	**296**	**70**	**1 150**

Includes only appeals against selection processes which at outset appeared to give rise to a right of appeal. Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

50 Appeals and department

Number of appellants whose appeals[a] were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1987

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed				
	With hearing	With hearing *(department conceded)*	Without hearing *(department conceded)*	With hearing	With hearing *(appellant withdrew)*	Without hearing *(appellant withdrew)*	No right of appeal[b]	Total
Agriculture	2	0	0	38	2	8	1	**51**
Canadian International Development Agency	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	0	1	0	2	0	**3**
Communications	0	0	0	2	3	0	2	**7**
Consumer and Corporate Affairs	7	0	0	9	1	7	3	**27**
Correctional Service of Canada	21	0	0	25	6	19	1	**72**
Employment and Immigration	14	2	2	67	13	40	7	**145**
Energy, Mines and Resources	0	0	0	6	0	3	0	**9**
Environment	8	0	6	13	2	13	6	**48**
External Affairs	2	0	0	14	4	10	1	**31**
Federal Court	0	0	0	1	2	0	0	**3**
Federal-Provincial Relations Office	3	0	0	0	0	0	0	**3**
Finance	0	0	0	2	0	0	0	**2**
Fisheries and Oceans	4	0	0	7	1	6	0	**18**
Indian Affairs and Northern Development	4	0	1	8	3	6	0	**22**
Justice	0	0	0	2	0	0	0	**2**
Labour	0	0	0	0	0	1	0	**1**
National Archives of Canada	0	0	0	1	0	0	0	**1**
National Defence (civilian)	36	6	0	85	20	44	19	**210**
National Health and Welfare	7	0	0	12	7	18	0	**44**
National Museums of Canada	0	0	0	1	0	0	0	**1**
National Revenue (Customs and Excise)	5	1	0	44	24	24	8	**106**
National Revenue (Taxation)	6	1	0	80	19	14	4	**124**
National Transportation Agency of Canada	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Public Service Commission	0	2	0	4	0	2	0	**8**
Public Works	2	1	0	7	4	12	1	**27**
Regional Industrial Expansion	3	0	0	3	0	7	2	**15**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	1	0	0	10	1	3	0	**15**
Secretary of State of Canada	1	0	0	4	0	10	1	**16**
Statistics Canada	2	0	0	2	0	12	2	**18**
Supply and Services	1	0	0	4	0	8	0	**13**
Transport	9	3	0	38	8	21	11	**90**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	0	0	0	0	0	0	**2**
Treasury Board (Secretariat)	1	0	0	0	0	1	0	**2**
Veterans Affairs	0	0	0	6	1	3	0	**10**
Total	**141**	**16**	**9**	**497**	**121**	**296**	**70**	**1 150**

[a] Includes only appeals against selection processes which at outset appeared to give rise to a right of appeal. Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

[b] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

51 Appeals, appointing authority and type of selection processes

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1987

Appointing authority and type of selection processes	Selection processes[a]				Disposition of appeals			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal[c]	Total
Public Service Commission								
(non-delegated staffing)								
Closed competitions	180	15	16	4	5	12	1	**18**
Without competition	1	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**181**	**15**	**16**	**4**	**5**	**12**	**1**	**18**
Departments								
(delegated staffing)								
Closed competitions	6 123	683	705	100	144	869	63	**1 076**
Without competition	45	68	35	13	17	33	6	**56**
Total	**6 168**	**751**	**740**	**113**	**161**	**902**	**69**	**1 132**
PSC and departments								
Closed competitions	6 303	698	721	104	149	881	64	**1 094**
Without competition	46	68	35	13	17	33	6	**56**
Grand total[d]	**6 349**	**766**	**756**	**117**	**166**	**914**	**70**	**1 150**

[a] Includes only appeals against selection processes which at outset appeared to give rise to a right of appeal. Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.
[c] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.
[d] The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

52 Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1987

Occupational category	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed
Management	187	16	16	5
Scientific and Professional	614	83	80	11
Administrative and Foreign Service	2 075	321	316	56
Technical	687	79	76	8
Administrative Support	2 006	137	137	27
Operational	780	130	131	10
Total	**6 349**	**766**	**756**	**117**

[a] Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

53 Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1987

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Agriculture	260	24	26	2
Bureau of Pensions Advocates	3	0	0	0
Canada Labour Relations Board	4	0	0	0
Canadian Aviation Safety Board	2	0	0	0
Canadian Grain Commission	2	0	0	0
Canadian International Development Agency	20	2	1	0
Canadian Pension Commission	1	0	0	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	3	3	0
Communications	87	5	6	0
Consumer and Corporate Affairs	83	17	17	3
Correctional Service of Canada	217	45	52	14
Elections Canada	3	0	0	0
Employment and Immigration	697	100	91	14
Energy, Mines and Resources	122	9	9	0
Environment	399	38	37	6
External Affairs	64	18	16	1
Federal Court	12	2	2	0
Federal-Provincial Relations Office	6	1	2	2
Finance	27	3	2	0
Fisheries and Oceans	198	20	17	4
Immigration Appeal Board	5	0	0	0
Indian Affairs and Northern Development	200	18	18	4
Justice	33	1	2	0
Labour	17	1	1	0
National Archives of Canada	25	1	1	0
National Defence (civilian)	1 002	138	133	25
National Energy Board	7	0	0	0
National Health and Welfare	306	33	32	7
National Library of Canada	10	0	0	0
National Museums of Canada	3	0	1	0
National Parole Board	1	0	0	0
National Revenue (Customs and Excise)	321	50	57	5
National Revenue (Taxation)	607	66	60	5
National Transportation Agency of Canada	8	2	1	0
Office of Privatization and Regulatory Affairs	3	0	0	0
Office of the Auditor General of Canada	4	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	3	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	3	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	9	2	2	0

Table 53—Continued

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed [b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	0	0	0
Prairie Farm Rehabilitation Administration	6	0	0	0
Privy Council Office	11	0	0	0
Public Service Commission	63	8	7	1
Public Service Staff Relations Board	4	0	0	0
Public Works	157	21	23	3
Regional Industrial Expansion	81	9	13	2
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	90	8	10	1
Science and Technology	4	0	0	0
Secretary of State of Canada	64	12	11	1
Solicitor General	2	0	0	0
Statistics Canada	100	13	13	2
Supply and Services	202	8	8	1
Supreme Court	1	0	0	0
Tariff Board	1	0	0	0
Transport	594	76	70	12
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	8	0	1	1
Treasury Board (Secretariat)	20	2	2	1
Veterans Affairs	139	10	9	0
Total	**6 349**	**766**	**756**	**117**

[a] Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

54 Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1987

	Subject area										
Geographic area	Mgmt. Orientation[a]	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Seminars	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	**Total**
Newfoundland	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	**24**
Prince Edward Island	0	17	0	18	0	0	13	0	0	0	**48**
Nova Scotia	0	85	76	77	33	0	104	0	42	0	**417**
New Brunswick	11	37	6	34	0	0	22	0	0	0	**110**
Quebec (Except NCR)	40	490	323	88	49	0	346	6	58	0	**1 400**
National Capital Region	881	1 683	1 645	854	183	1 113	1 505	101	247	68	**8 280**
Ontario (Except NCR)	25	139	59	98	25	0	114	0	43	0	**503**
Manitoba	18	110	55	35	7	0	110	0	31	0	**366**
Saskatchewan	0	18	0	26	0	0	12	0	24	0	**80**
Alberta	42	145	27	102	23	0	127	0	40	0	**506**
British Columbia	35	132	27	109	50	0	91	0	48	0	**492**
Yukon	0	25	0	24	0	0	49	0	0	0	**98**
Northwest Territories	0	6	0	0	0	0	10	0	27	0	**43**
Total	**1 052**	**2 887**	**2 218**	**1 489**	**370**	**1 113**	**2 503**	**107**	**560**	**68**	**12 367**

[a]Includes management courses for the Career Assignment Program.

55 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1987

	Language of instruction			
Subject area	French	English	Bilingual	**Total**
Management Orientation[a]	12	39	3	**54**
Management Theory and Practices	60	142	0	**202**
Informatics	47	125	0	**172**
Financial Management	12	72	0	**84**
Materiel Management	4	18	0	**22**
Seminars	10	57	1	**68**
Personnel Management	53	137	0	**190**
Systems Approach to Training	1	8	0	**9**
Individual Development	6	24	0	**30**
Auditing	0	4	0	**4**
Total	**205**	**626**	**4**	**835**

[a]Includes management courses for the Career Assignment Program.

56 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1987

Subject area	Occupational category							
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other[a]	Total
Management Orientation[b]	189	94	330	52	47	5	335	**1 052**
Management Theory and Practices	9	229	1 161	213	623	26	626	**2 887**
Informatics	6	142	761	129	778	4	398	**2 218**
Financial Management	6	50	565	54	587	6	221	**1 489**
Materiel Management	0	12	117	26	114	27	74	**370**
Seminars	397	84	201	8	1	0	422	**1 113**
Personnel Management	8	117	792	141	1 031	24	390	**2 503**
Systems Approach to Training	0	5	69	9	6	2	16	**107**
Individual Development	35	56	122	74	90	7	176	**560**
Auditing	0	2	42	0	9	0	15	**68**
Total	**650**	**791**	**4 160**	**706**	**3 286**	**101**	**2 673**	**12 367**

[a] Occupational category not specified on application for training.
[b] Includes management courses for the Career Assignment Program.

57 Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1987

Occupational category	Language studied						
	French			English			
	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	Grand total
Management	21	872	893	0	9	9	**902**
Scientific and Professional	99	2 321	2 420	8	263	271	**2 691**
Administrative and Foreign Service	230	3 460	3 690	38	533	571	**4 261**
Technical	59	1 004	1 063	23	240	263	**1 326**
Administrative Support	146	3 033	3 179	43	808	851	**4 030**
Operational	9	396	405	4	230	234	**639**
Other[a]	681	4 707	5 388	91	1 102	1 193	**6 581**
Total[b]	**1 245**	**15 793**	**17 038**	**207**	**3 185**	**3 392**	**20 430**

[a] Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).
[b] The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

58 Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1987

Language studied Type of course	Region					
	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	Total
French						
• Continuous	925	125	93	51	51	**1 245**
• Non-continuous	4 369	477	13	191	160	**5 210**
• Special	893	23	190	0	0	**1 106**
• Outside working hours	3 363	1 417	113	1 376	3 208	**9 477**
Total	**9 550**	**2 042**	**409**	**1 618**	**3 419**	**17 038**
English						
• Continuous	62	0	145	0	0	**207**
• Non-continuous	641	2	293	0	0	**936**
• Special	103	38	0	0	0	**141**
• Outside working hours	208	45	1 817	30	8	**2 108**
Total	**1 014**	**85**	**2 255**	**30**	**8**	**3 392**
Grand total	**10 564**	**2 127**	**2 664**	**1 648**	**3 427**	**20 430**

Glossary

Glossary

Aboriginal Peoples
Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment
The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Appeal
A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes
Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes
Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service
Appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service
An appointment within or between departments subject to the *Public Service Employment Act*.

Assignment
The temporary designation of a person, usually within an organization, to perform certain tasks, without affecting the person's appointment status.

Audit or **personnel management audit**
The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

Bilingual position

- ***Staffed imperatively***
  A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

- ***Staffed non-imperatively***
  A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are: — eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or — excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service, etc., or on compassionate grounds.

Brokerage
The planned interdepartmental deployment of Executives and Senior Managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.

Closed competition
A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)

Delegation of staffing authority
Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject

to certain terms and conditions. The Commission also approves the delegation, by the deputy head, of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion
Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment
Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, a higher or a lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Disabled persons
Disabled persons are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Downward transfer
Appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

Employee mobility
The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation
An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment Equity
Employment practices designed to eliminate and prevent disadvantages in employment for designated groups through such mechanisms as special measures which redress these disadvantages, and to provide, in a meaningful way, equitable opportunities in employment.

Exemption
- The dispensation granted by Order-in-Council to a unilingual person to compete for a non-imperative staffing of a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt from having their second language proficiency assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in their second language skills.

Executive (EX) group
The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most assistant deputy minister positions.

Full-time employment
The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment
Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority
A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the delegation by the deputy head of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Jurisdiction case
Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

Language requirements of position
The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Language standard
A formalized description of the levels of second language competence required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Lateral transfer
Appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

Lay off
The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile
The levels of second language competence required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent
The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

Management Category
An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups
Those who are by virtue of their race or color a visible minority in Canada.

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

Occupational category
A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group
An occupational category sub-division comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition
A competition open to people within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected
It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an Appeal Board has jurisdiction to hear an appeal.

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Person-year
The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit
Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental action to correct audit findings.

Priority
- ***Administrative***
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.
- ***Statutory***
  Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Promotion
Appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

Reappointment for an additional term
Appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

Reclassification
Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral
The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity
The termination of a person's employment under section 31(1) of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing
Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Revolving fund
A revolving fund is a continuing or non-lapsing authorization by Parliament to make payments out of the Consolidated Revenue Fund for working capital, capital acquisitions, and temporary financing of accumulated operating deficits. It is an authorization to draw on the Consolidated Revenue Fund, not a segregation of cash. A fund is a means by which Parliament provides continuing authorization for an operation that is funded completely by users, or partly by users and partly by subsidization. The authorization is intended to permit the value of the services of the fund to be charged to the users, although this may not occur in all instances.

Right to appeal
The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

Seasonal employment
Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition
A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition
A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group
The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation
The termination of a person's employment from that part of the public service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment
Part-time or full-time employment for a predetermined period (a term employee). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus (see Priority)

Systemic
Which finds its source or explanation in the qualities or shortcomings inherent in a system or organization.

Training
- ***Orientation training***
  Training to provide information to employees about their new work environment.
- ***Professional, technical and vocational training***
  Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.
- ***Developmental training***
  Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments
Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment
Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.

Underrepresentation
Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

Visible minority groups (see members of visible minority groups)

Work Force Adjustment
A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major work force adjustment situation is one in which 10 or more indeterminate employees in a department, in one or more locations, are affected at the same time.

Offices of the Commission

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunication Device for the Deaf) 993-4126

Regional Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

National Capital

Vanguard Building
171 Slater Street
Room 701
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-9676
TDD 996-1205

Ontario

Professional Building
180 Dundas Street West
Suite 1100
Toronto, Ontario
M5G 2A8

(416) 973-3122
TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486
TDD 983-6066

Alberta and Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Guy Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486
TDD 983-6066

Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Precambrian Building
4922 - 52nd Street
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

Yukon Centre
4114 - 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

Rapport annuel

1987

Canada

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988
Numéro de catalogue SC 1-1987
ISBN 0-662-55868-5
CFP 3B1D701

Rapport annuel

1·9·8·7

Rapport annuel

1·9·8·7

L'honorable Lucien Bouchard, C.P.
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

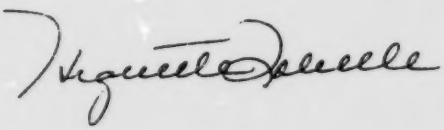
Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le rapport de 1987 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* du chapitre P-32 des *Statuts révisés du Canada* de 1970.

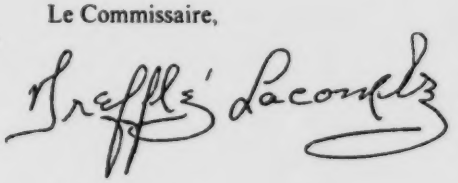
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,



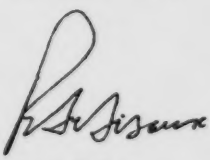
Huguette Labelle

Le Commissaire,



Trefflé Lacombe

Le Commissaire,



Peter B. Lesaux

Table des matières

Table des matières

Faits saillants 8

La Commission d'un coup d'oeil 10

Introduction 12

La Fonction publique : quelques questions d'actualité 14

Le vieillissement de l'effectif 15
Le phénomène du plafonnement 17
La réduction des années-personnes 19
Le recrutement 21

La dotation de la Fonction publique : en constante évolution 22

La délégation des pouvoirs 23
Les zones de concours 24
Les normes de sélection 24
Les décrets d'exclusion 25
La dotation renouvelée 25

Des chances égales pour tous les Canadiens 26

Les programmes d'équité en matière d'emploi 28
La participation des deux collectivités de langue officielle 31
En conclusion 32

Mérite et impartialité : en assurer la sauvegarde 34

Les voies de recours 35
La surveillance de la dotation 42
La vérification de la dotation 42
Les activités politiques des fonctionnaires 43
Annexe I - Chances d'avancement amoindries 43
Annexe II - Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité 43
Annexe III - Demandes de congés aux termes de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* 44

La formation des fonctionnaires 46

La formation professionnelle, technique et en gestion 47
Le perfectionnement des gestionnaires 49
La formation linguistique 50
La rationalisation de la formation 51

D'une région à l'autre 52

Atlantique 53
Québec 54
Capitale nationale 55
Ontario 56
Manitoba et Saskatchewan 56
Alberta et Territoires du Nord-Ouest 58
Pacifique et Yukon 59

Appendice - Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 39 de la *Loi* 62

Délégation de pouvoirs de dotation 63
Exclusions générales 66
Exclusions particulières 68

Rapport annuel

1·9·8·7

Les statistiques 70

Note technique 71

Relevés 74

Effectif en général 74

1. L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1987 74
2. Modalité d'emploi 75
3. Âge, sexe et groupe linguistique 75
4. Les 10 principaux ministères et leur effectif 76
5. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique 77
6. Villes, sexe et groupe linguistique 78
7. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 79
8. Ministère et lieu de travail 80
9. Ministère, sexe et groupe linguistique 84
10. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique 86

Effectif et catégories professionnelles 88

11. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique 88
12. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique 90
13. Catégorie professionnelle et lieu de travail 92
14. Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones 92
15. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique 93
16. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique 94
17. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique 96
18. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique 98
19. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique 100
20. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique 102
21. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique 104

Nominations 105

22. Nominations et modalité d'emploi 105
23. Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 105
24. Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 106
25. Nominations et catégorie professionnelle 107
26. Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 107
27. Nominations *au sein de* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 108
28. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 108
29. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 109
30. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 109
31. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 110
32. Nominations et mobilité professionnelle 110
33. Nominations et mode de sélection 111

34. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 112

35. Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative» 113

36. Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative» 114

37. Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté 115

38. Nominations de diplômés d'université et région 115

39. Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel 116

40. Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel 116

41. Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière 116

Cessations d'emploi **117**

42. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 117

43. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail 118

44. Cessations d'emploi et motif 120

45. Cessations d'emploi, motif et lieu de travail 120

46. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique 122

47. Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 123

48. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail 124

Appels **127**

49. Appels et catégorie professionnelle 127

50. Appels et ministère 128

51. Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection 129

52. Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle 129

53. Méthodes de sélection, appels et ministère 130

Formation **132**

54. Formation professionnelle et lieu de travail 132

55. Formation professionnelle et langue d'enseignement 132

56. Formation professionnelle et catégorie professionnelle 133

57. Formation linguistique 133

58. Formation linguistique et région 134

Lexique **136**

Les bureaux de la Commission **141**

Faits saillants

Effectif

- Baisse de l'effectif de la Fonction publique (214 930 en 1987 par rapport à 217 223 en 1986. En 1977, il se chiffrait à 222 195 (excluant le ministère des Postes).
- Baisse de la proportion des jeunes de moins de 25 ans dans la Fonction publique (3,3 % en 1987 par rapport à 4 % en 1986 et à 14,1 % en 1977)
- Augmentation de la proportion des employés âgés de 30 à 39 ans (36,9 % en 1987 par rapport à 22,5 % en 1977). Le grand défi consistera à trouver suffisamment de successeurs qualifiés pour les remplacer lorsqu'ils prendront leur retraite.

Le phénomène du plafonnement

- En moyenne, environ 1 employé sur 12 a obtenu une promotion en 1987 comparativement à 1 sur 6 en 1977
- Augmentation du temps moyen qu'un employé demeure aux mêmes groupe et niveau (6,2 ans en 1987 contre 5 ans en 1983)
- Augmentation de la durée moyenne d'occupation du poste actuel d'un employé (4,9 ans en 1987 par rapport à 4 ans en 1983)

Employés touchés par la réduction des années-personnes

- Depuis le début de la réduction des années-personnes en mai 1985, 13 587 employés pour une période indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères. 594 ont été mis en disponibilité dont 277 bénéficient encore d'une priorité pour être renommés à la Fonction publique.

Nominations et cessations d'emploi

- Légère augmentation des nominations *à* la Fonction publique (8 982 en 1987 par rapport à 7 627 en 1986). Toutefois, en 1980 il y en avait eu 18 256.
- Légère baisse des nominations de diplômés d'université, (874 en 1987 contre 903 en 1986), mais légère hausse des nominations de diplômés de cégeps et collèges communautaires (346 en 1987 contre 322 en 1986)
- Baisse des nominations d'étudiants dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (4 936 en 1987 par rapport à 5 376 en 1986) mais légère hausse des nominations dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif pour les étudiants du postsecondaire (3 346 en 1987 contre 3 258 en 1986)
- Augmentation des nominations *au sein de* la Fonction publique (77 424 en 1987 contre 68 431 en 1986)
- Stabilisation du nombre de cessations d'emploi (21 608 en 1987 par rapport à 21 462 en 1986)

Faits saillants

Groupes sous-représentés

- Des 8 982 personnes recrutées à la Fonction publique, 1,85 % étaient des membres des minorités visibles; 2,66 % des autochtones; 1,28 % des personnes handicapées; et 47,18 % des femmes.
- Augmentation de la proportion des femmes dans la Fonction publique (42,4 % en 1987 par rapport à 41,8 % en 1986 et à 40,6 % en 1983)
- Augmentation du nombre de femmes dans la catégorie de la gestion (481 en 1987 contre 397 en 1986 et 227 en 1983)
- Stabilisation de la proportion des francophones dans la Fonction publique (28,2 % en 1987; 28 % en 1986; 27,2 % en 1977)
- Quoique les anglophones constituaient en 1987 14,1 % des nouveaux fonctionnaires dans les catégories d'agents, depuis deux ans leur taux de participation dans la Fonction publique fédérale au Québec est demeuré stable (environ 5,5 %).

Système de dotation

- La Commission a entrepris une révision en profondeur du système de dotation ainsi qu'une étude concernant ses activités de recrutement et de présentation.

Appels et enquêtes

- Augmentation du nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel (6 349 en 1987 contre 5 683 en 1986) et du pourcentage des méthodes ayant fait l'objet d'un appel (12,1 % en 1987 par rapport à 11,1 % en 1986)
- Augmentation du nombre de plaintes (1 701 en 1987 contre 1 501 en 1986)

Formation

- Stabilisation du nombre de participants aux cours de formation de la Commission (12 367 en 1987 par rapport à 12 328 en 1986)
- Nouveau cours de formation linguistique à l'intention des cadres de direction (EX)
- Refonte des programmes de formation de base en langues officielles secondes.

La Commission d'un coup d'oeil

Les commissaires

Les trois commissaires, dont la présidente, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les politiques conformément à la *Loi*; les décisions se prennent à la majorité. La présidente est la fonctionnaire administrative en chef de la Commission.

Le Secrétariat exécutif

— fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité, administre des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, notamment la préparation du rapport annuel de la Commission. Il coordonne la planification stratégique et l'élaboration des politiques qui recoupent les mandats particuliers de certaines directions, et assure la liaison avec les députés et sénateurs et les comités parlementaires, et la transmission des renseignements.

La Direction générale des programmes de dotation

— est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la Fonction publique, des politiques et programmes de dotation donnant effet à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. La Direction générale est responsable du recrutement et des présentations des candidats provenant de l'extérieur de la Fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation ministérielles. La Direction générale se charge également de la planification des carrières et de la relève, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de l'orientation professionnelle tant des aspirants à la catégorie de la gestion que de ses membres. Elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères concernant la planification des ressources humaines, les programmes d'équité en matière d'emploi, le programme Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et le programme Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale.

La Direction générale de la vérification

— vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées aux sous-chefs par la Commission et les activités non déléguées afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la *Loi*. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor du Canada conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale des appels et enquêtes

— établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la *Loi* et du *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également responsable d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités au processus de dotation, ne pouvant être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement personnel en milieu de travail, et de concilier les résolutions où les plaintes sont maintenues.

La Direction générale du perfectionnement

— offre des programmes de formation et de perfectionnement et les services de consultation et d'information connexes aux ministères et organismes, en vue d'accroître la compétence professionnelle des employés et de concourir à la mise en œuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor du Canada et des plans de formation de tous les ministères et organismes. Elle se finance grâce à l'opération d'un fonds renouvelable.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

— offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants : finances, personnel, informatique, administration, publications et relations publiques. Elle élabore aussi et met en œuvre des systèmes et politiques de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

La Direction générale du programme de la formation linguistique

— assure, en réponse aux besoins des ministères et organismes, la formation linguistique liée aux exigences des postes et offre un programme de formation linguistique à l'intention des membres du groupe de la direction (EX). De plus, elle élabore et donne des cours spécialisés dans les deux langues officielles dans toutes les régions du pays. Enfin, elle fournit aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique : analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.

Introduction

Rapport annuel

1·9·8·7

Introduction

Les anniversaires marquent les événements importants qui surviennent au fil du temps. Ils témoignent également de la persistance des institutions et des idées. En ce 20e anniversaire de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission de la Fonction publique ne peut que constater la persistance des deux principes légués par la législation antérieure : les fonctionnaires sont nommés au mérite seulement et sont traités avec équité; la Fonction publique fait preuve d'impartialité en conseillant le gouvernement du Canada et en fournissant des services au public.

Comme ces principes ont pour but de protéger l'intérêt public, il est essentiel qu'un organisme se rapportant au Parlement de façon indépendante ait pour rôle de les sauvegarder. Cet organisme est la Commission de la Fonction publique.

Au cours des vingt dernières années, de nombreuses forces ont façonné la Fonction publique et lui ont donné les caractéristiques qu'elle possède à l'heure actuelle. Il faut maintenant se pencher sur ces caractéristiques afin de prendre les décisions qui permettront d'assurer que la Fonction publique de demain sera, tout comme aujourd'hui, hautement compétente.

Il est à noter en particulier que l'effectif de la Fonction publique vieillit à un rythme plus rapide que l'ensemble de la société. De plus, une forte proportion de fonctionnaires se retrouvent dans le groupe des 30 à 39 ans et la question de leur trouver en temps voulu des successeurs qualifiés pour les remplacer devra être étudiée par la Commission et le gouvernement. Face à cette question, ce qui importe pour la Commission c'est de maintenir la compétence des fonctionnaires et la qualité des services qu'ils offrent.

Les restrictions constituent un autre facteur ayant eu des répercussions sur la Fonction publique. En effet, celle-ci a vu son effectif diminuer. Cependant, les résultats obtenus par la Commission et les ministères en ce qui a trait au placement des employés touchés par les réductions, sont encourageants. Ils ont réussi à éviter qu'ils ne soient indûment affectés. Toutefois, les restrictions ayant pour résultat de freiner le renouvellement de la Fonction publique et le vieillissement influant aussi sur les possibilités d'avancement, ceci entraîne un plafonnement de carrière pour de nombreux fonctionnaires. Le phénomène du plafonnement mérite d'être surveillé attentivement au cours des prochaines années.

Enfin, la nécessité pour la Fonction publique d'être représentative de tous les segments de la société constitue une autre préoccupation de la Commission. Le rôle de la Commission à cet égard est de s'assurer que tous les Canadiens à la recherche d'un emploi public soient traités de façon juste et équitable. Non seulement cette démarche est-elle conforme au principe du mérite, mais elle permet aussi de faire en sorte que la Fonction publique soit à l'écoute de la population qu'elle a pour mission de servir.

Au cours des années à venir, la Commission de la Fonction publique continuera à déployer toute l'énergie nécessaire pour que les Canadiens puissent continuer à être desservis par une Fonction publique hautement compétente.

Nous tenons à exprimer notre gratitude aux employés de la Commission pour leur dévouement et leur compétence. Nous sommes également reconnaissants aux sous-ministres, au Secrétariat du Conseil du Trésor, aux gestionnaires ministériels, aux administrateurs du personnel et aux agents négociateurs de la Fonction publique pour leur collaboration au cours de l'année. Enfin, nous remercions sincèrement les députés pour l'aide qu'ils nous ont accordée en attirant notre attention sur un éventail de questions intéressant la Fonction publique au plus haut point.

La Fonction publique : quelques questions d'actualité

La Fonction publique : quelques questions d'actualité

Rapport annuel

1·9·8·7

Les changements technologiques, l'équité en matière d'emploi, les mesures d'austérité et la *Loi sur les langues officielles* sont quelques-uns seulement des éléments qui ont transformé la Fonction publique d'hier en celle d'aujourd'hui. En effet, quelques changements profonds sont survenus au sein de la Fonction publique en ce qui a trait à sa taille, sa composition et la répartition des groupes d'âge.

En ce qui concerne la taille de la Fonction publique, le changement le plus spectaculaire s'est produit lors de la soustraction du ministère des Postes du régime de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* au début des années 1980. De 1967 à 1977 (en excluant le ministère des Postes) la tendance était marquée par une hausse constante alors que le nombre d'employés de la Fonction publique est passé d'environ 120 000 à un peu plus de 220 000. Cependant, depuis 1977 la tendance a été marquée par une certaine stabilité suivie d'une baisse : l'effectif de la Fonction publique comptait 214 930 employés en 1987, soit à peu près le même nombre qu'en 1976 (voir le graphique A).

L'un des changements les plus importants dans la composition de la Fonction publique a été l'augmentation de la représentation des femmes laquelle est passée de 27,3 % en 1967 à 33,9 % en 1977 et à 42,4 % en 1987. La représentation des femmes s'est accrue dans chacune des catégories professionnelles.

Un autre changement a été l'augmentation de la représentation des francophones. Toutefois, les données des dix dernières années indiquent qu'elle est demeurée relativement stable, n'ayant que légèrement augmenté de 27,2 % en 1977 à 28,2 % en 1987.

La répartition des fonctionnaires entre les six catégories professionnelles a aussi changé de façon significative. On peut partager ces catégories en deux : les catégories d'agents et les catégories du soutien. Les catégories d'agents sont au nombre de quatre : gestion, administration et service extérieur, scientifique et professionnelle, et technique. Les catégories du soutien sont au nombre de deux : soutien administratif et exploitation.

Les catégories du soutien ont constitué le groupe le plus nombreux dans la Fonction publique jusqu'en 1980, année où le ministère des Postes a été soustrait au régime de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Cependant, la proportion des employés de soutien était en baisse avant même que le ministère des Postes ne devienne société d'État, et elle n'a cessé de diminuer depuis. En 1972, il y avait deux employés de soutien pour chaque employé d'un niveau d'agent. En 1985, les deux grands groupes étaient en nombre à peu près égal. En 1987, les agents étaient légèrement majoritaires. Ce changement dans la composition professionnelle de la Fonction publique est attribuable à l'avènement de la bureautique et d'autres technologies, à la complexité croissante du travail des fonctionnaires et à la privatisation de certaines fonctions.

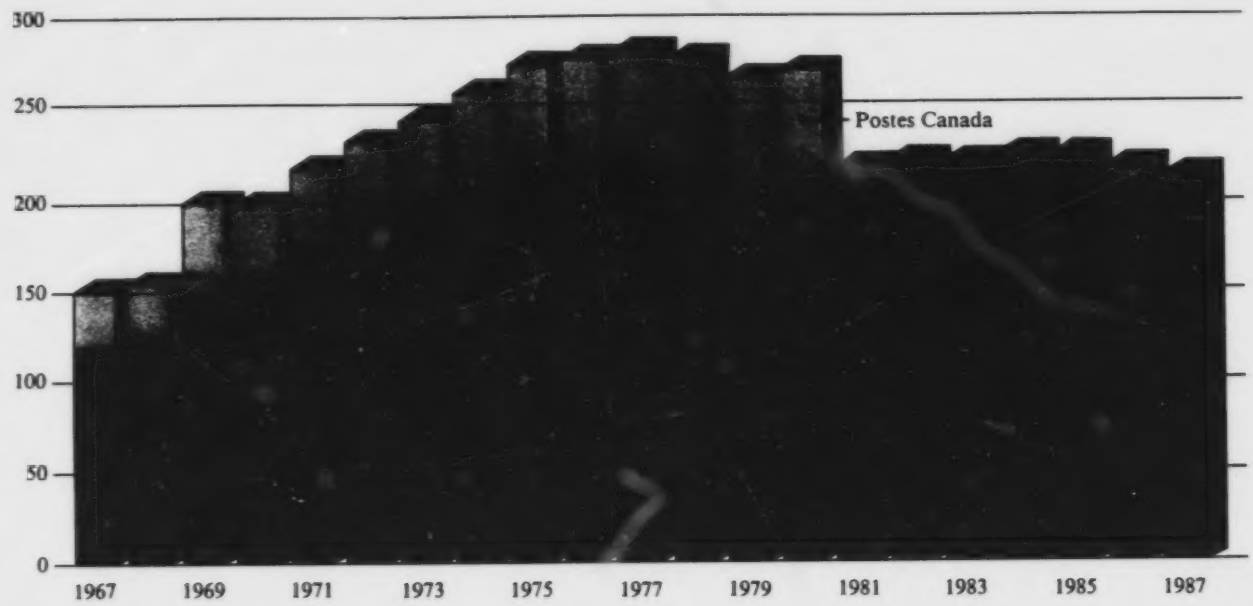
Par ailleurs, le changement survenu depuis 1967 dans la répartition des groupes d'âge est peut-être le plus frappant. De ce changement découle un effectif vieillissant et de nouveaux défis en matière de planification des ressources humaines.

Le vieillissement de l'effectif

La proportion des jeunes au sein de la Fonction publique a baissé de façon significative au cours des dernières années. La proportion de ceux de moins de 25 ans a chuté, de 14,1 % de l'effectif global en 1977 à 3,3 % en 1987. Au cours de la même période, la proportion des jeunes dans la population active a baissé, de 26,8 % à 21,4 % (voir le graphique B).

La proportion des employés de la Fonction publique de 55 ans et plus a également baissé, de 17 % en 1977 à 12,1 % en 1987, tandis que la proportion de ceux qui ont entre 30 et 39 ans est passée de 22,5 % à 36,9 % au cours de

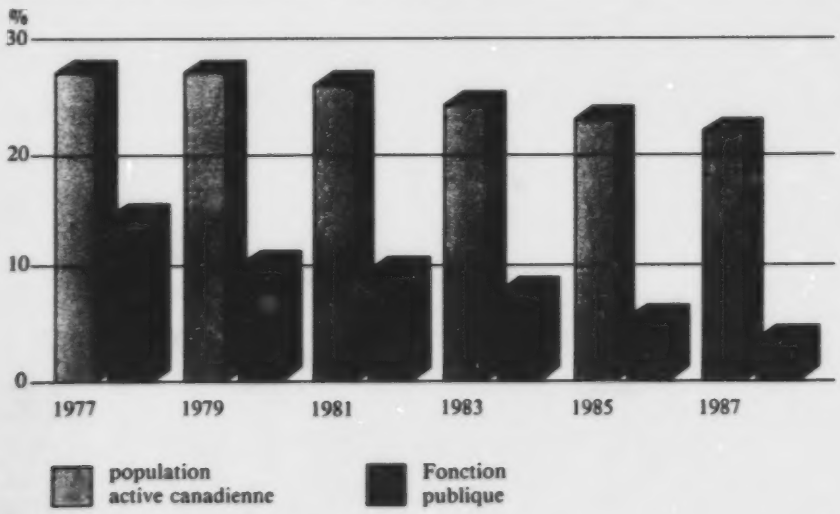
A **L'effectif de la Fonction publique, 1967 à 1987**
(en milliers de personnes)



la même période (voir le graphique C). Ces changements dans la répartition des groupes d'âge ont entraîné un accroissement de la moyenne d'âge des fonctionnaires, de 39,3 ans en 1977 à 40,4 ans en 1987 (voir le graphique D).

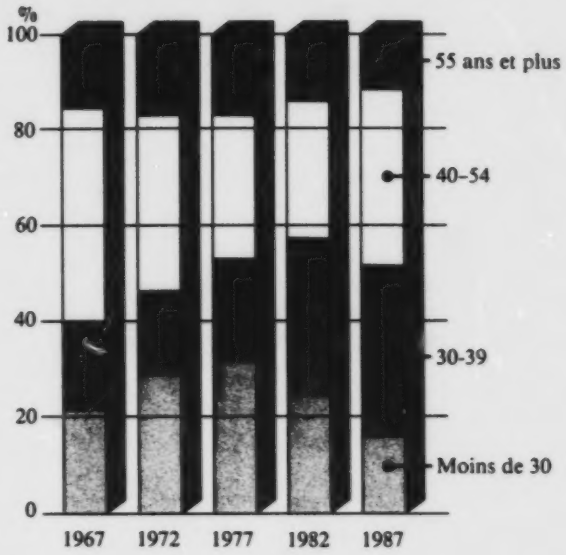
Bien que, dans l'ensemble, la moyenne d'âge des fonctionnaires ait augmenté, cette moyenne avait déjà été plus élevée. Elle avait atteint le sommet de 42,4 ans en 1969. Cependant, étant donné la répartition actuelle des groupes d'âge, la moyenne est appelée à augmenter encore plus rapidement si aucune modification des taux de recrutement et de cessation d'emploi n'intervient d'ici peu.

B **Population active canadienne et effectif de la Fonction publique de moins de 25 ans**

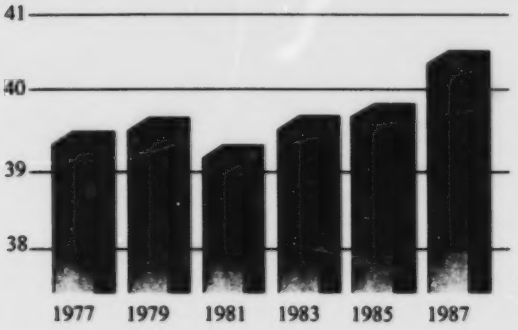


L'évolution démographique est un phénomène complexe pour lequel il n'existe pas d'explication unique. Plusieurs facteurs ont pu contribuer à la répartition actuelle des groupes d'âge de l'effectif de la Fonction publique. La forte proportion d'employés aujourd'hui dans le groupe des 30 à 39 ans — à l'instar du *baby boom* de la population canadienne — provient du recrutement massif effectué au cours des années 1970 et des mesures d'austérité et de réduction des années-personnes qui l'ont suivi. Ces dernières mesures ont eu pour effet de limiter l'embauche des jeunes. Depuis 1977, la tendance à embaucher des gens en moyenne un peu plus âgés, comme en fait foi l'âge moyen des nouveaux venus qui est passé de 29,4 ans en 1977 à 33,1 ans en 1987, a également contribué à l'évolution de la répartition des groupes d'âge (voir le graphique E).

C **L'effectif de la Fonction publique selon le groupe d'âge**



D **Âge moyen des fonctionnaires**



Le problème majeur que risque de poser le nombre élevé de fonctionnaires dans le groupe des 30 à 39 ans, sera de les remplacer au début du prochain siècle lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite. À cause de l'accroissement rapide dans le nombre de vacances prévues pour cette période, le grand défi consistera à trouver suffisamment de successeurs qualifiés pour les remplacer. Le vieillissement de l'effectif de la Fonction publique pose donc un problème quant à la planification de la relève. La répartition actuelle des groupes d'âge et les tendances récentes en matière de recrutement assurent à court terme une Fonction publique hautement expérimentée et très compétente mais en prépare une qui, à long terme, manquera d'expérience. Le fait que la population canadienne vieillisse, bien qu'à un rythme moindre que celui de l'effectif de la Fonction publique, ne fait qu'aggraver la situation. Il faut agir dès maintenant pour que la Fonction publique de demain soit tout aussi compétente que celle d'aujourd'hui.

Le phénomène du plafonnement

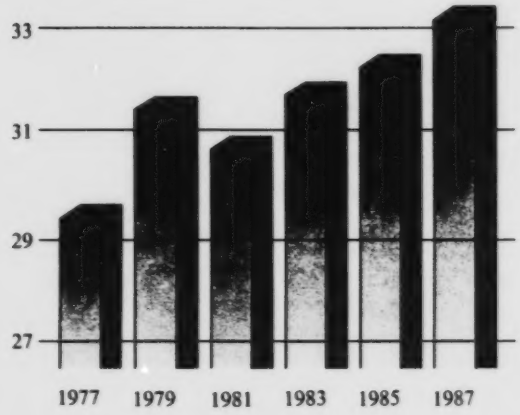
La réduction des années-personnes et le vieillissement de la Fonction publique ont donné lieu à un autre phénomène, le plafonnement, ou stagnation, de la carrière des fonctionnaires. Le rapport direct entre le plafonnement et la réduction des années-personnes est évident. Toutes choses étant égales par ailleurs, il existe moins de chances d'avancement dans une fonction publique en décroissance que dans une fonction publique en expansion. Le rapport entre le plafonnement et le vieillissement est quant à lui plus complexe. Le vieillissement influe sur les possibilités d'avancement du fait que les taux de cessation d'emploi sont plus faibles chez les fonctionnaires âgés de 30 à 54 ans que chez les plus jeunes ou les plus âgés (voir le graphique F). Il s'ensuit donc, toutes choses étant égales par ailleurs, que plus le nombre d'employés dans le groupe d'âge de 30 à 54 ans est élevé, plus les possibilités d'avancement sont faibles.

Le vieillissement de l'effectif de la Fonction publique contribue également à diminuer les chances d'avancement en raison de ce que l'on pourrait appeler l'effet du cycle de vie. Le temps qui s'écoule entre les promotions est d'ordinaire plus court chez les jeunes en début de carrière, et, de façon générale, de plus en plus long au fur et à mesure que ces gens avancent en âge et gravissent les échelons de la hiérarchie. À la Fonction publique fédérale, le temps que demeurent en moyenne les employés de divers groupes d'âge aux mêmes groupe et niveau professionnels tend à accréditer la généralisation qui veut que le temps moyen augmente à mesure que l'âge augmente : 1,7 an pour les employés de 16 à 20 ans, 5,7 ans pour ceux de 36 à 40 ans et environ 10 ans pour les 55 ans et plus. Ainsi, dans une fonction publique dont l'effectif est plus âgé, le nombre de départs et la mobilité interne diminuent, ce qui limite les chances d'avancement des employés plus jeunes et les chances d'être embauchés des jeunes qui voudraient y faire leur entrée.

Il est à noter que le problème relatif au plafonnement sera suivi par la difficulté de remplacer le grand nombre d'employés qui sont censés prendre leur retraite au début du prochain siècle.

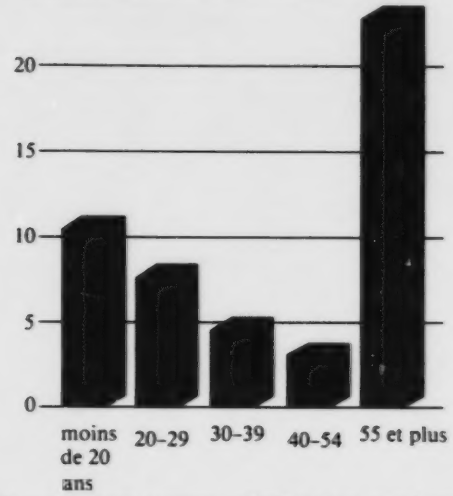
En ce qui a trait à la situation qui prévaut actuellement, les données indiquent que le plafonnement est en voie de devenir un phénomène qui requiert une attention particulière. Par exemple, la proportion des promotions annuelles par 100 employés a diminué de plus de moitié entre 1977 et 1987, soit de 17 à 8. Cela signifie qu'en moyenne un employé sur six a obtenu une promotion en 1977, par comparaison à un sur 12 en 1987 (voir le graphique G). Deuxièmement, le temps moyen qu'un employé est demeuré aux mêmes groupe et niveau a augmenté; il était de 5 ans en 1983 (c'est-à-dire la première

E **Âge moyen des recrues à la Fonction publique***



*N'inclut pas le ministère des Postes.

F **Taux de cessations d'emploi selon le groupe d'âge, 1987***

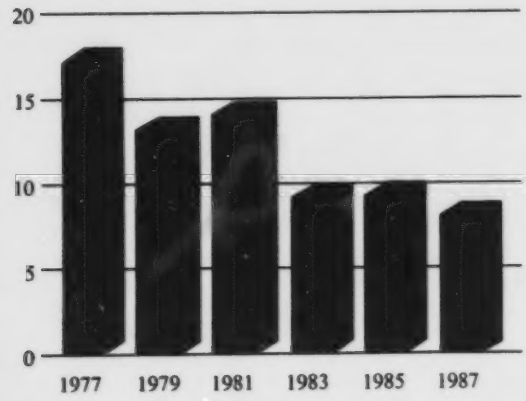


*Ce taux représente le rapport, multiplié par cent, entre le nombre d'employés de chaque groupe d'âge ayant quitté la Fonction publique, et le nombre moyen d'employés au cours de l'année dans le groupe d'âge correspondant.

année pour laquelle cette donnée est disponible), et de 6,2 ans en 1987 (voir le graphique H). Il en va de même pour ce qui est de la durée moyenne d'occupation de son poste actuel par un employé. Elle est passée de 4 ans en 1983 à 4,9 ans en 1987.

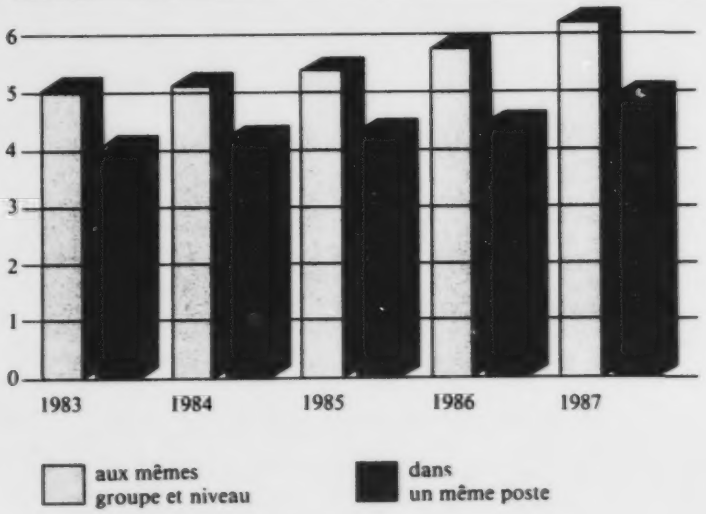
Dans la catégorie de la gestion les signes de plafonnement sont minimes. Dans cette dernière, le nombre moyen d'années passées au même poste a augmenté de 3,6 à 4,1 entre 1983 et 1987 alors que l'augmentation du nombre moyen d'années aux mêmes groupe et niveau a été encore plus faible. Cette différence entre la catégorie de la gestion et les autres catégories s'explique en partie par le programme de retraite anticipée de 1985 qui a eu pour effet de faire baisser l'âge moyen des employés de cette catégorie. Néanmoins, le peu de différence entre l'âge moyen des

G **Taux de promotions***
(par 100 employés)



*N'inclut pas le ministère des Postes.

H **Nombre moyen d'années aux mêmes groupe et niveau ou dans un même poste**



gestionnaires intermédiaires (SM moins 1 et SM moins 2), des gestionnaires supérieurs (SM) et des cadres de direction (EX) laisse prévoir qu'il pourrait être difficile dans les années qui viennent d'entrer dans la catégorie de la gestion ou d'en gravir les échelons. Les âges moyens respectifs sont de 45, 48 et 49 ans.

Le plafonnement peut avoir un effet négatif sur le moral et sur la motivation des employés et retarder le perfectionnement des jeunes employés. C'est pourquoi le phénomène n'inquiète pas seulement les ministères et l'employeur mais la Commission elle-même qui doit s'assurer que la Fonction publique de demain soit compétente et bien motivée.

Le phénomène prend de plus en plus d'envergure et la Commission est consciente du besoin accru de mobilité horizontale et d'affectations spéciales pour les fonctionnaires touchés par le plafonnement. Il conviendrait peut-être que les autorités compétentes examinent plus à fond la question de l'utilisation des congés d'étude. À cause des répercussions possibles du plafonnement sur les employés et les ministères, la Commission étudie cette question de même que diverses façons d'y faire face. Elle reconnaît que le plus grand défi consistera à maintenir la motivation des employés et à trouver des façons d'enrichir leurs tâches.

La réduction des années-personnes

Bien qu'il faille suivre de près la situation en ce qui a trait au vieillissement de l'effectif et au phénomène du plafonnement, il faut également continuer à réduire au minimum l'impact de la réduction des années-personnes sur les employés qui sont directement touchés. À cet égard, les résultats obtenus jusqu'ici sont encourageants.

Le taux de placement élevé témoigne non seulement de l'efficacité de la politique de réaménagement de l'effectif et de l'application rigoureuse de ses dispositions, mais aussi de l'empressement des employés à s'adapter aux changements, à changer de groupe professionnel, à suivre des cours de recyclage et même à accepter un poste dans une autre ville.

Un coup d'œil général sur toute la période de l'exercice de réduction des années-personnes, depuis son début en mai 1985, nous indique que 13 587 employés pour une période indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères.

De ce nombre :

- 7 975 ont été ou seront réaffectés à l'intérieur de la Fonction publique;
- 1 048 personnes affectées ont été ou seront replacées à la suite de la privatisation de leurs fonctions;
- 2 795 employés ont préféré ne pas être réaffectés pour diverses raisons : retraite, démission ou poursuite d'une autre carrière à l'extérieur de la Fonction publique;
- 594 employés ont été mis en disponibilité dont 277 bénéficient encore d'une priorité pour être renommés à la Fonction publique. La période de priorité est cependant échue pour les 317 autres;
- 1 175 employés touchés travaillent toujours dans leurs ministères et la Commission continue de leur chercher des postes.

Bénéficiaires de priorités

Employés nommés pour une période indéterminée ayant droit à un statut prioritaire[a]

Raison	Nombre d'employés		Total
	Disponibles	Non disponibles[b]	
Congés : retour/remplacement	545	79	**624**
Personnel de ministre	1	0	**1**
Mises en disponibilité[c]			
• réorganisation	431	96	**527**
• privatisation	128	130	**258**
• décentralisation	3	0	**3**
Employés excédentaires[d]			
• réorganisation	2 944	958	**3 902**
• privatisation	234	261	**495**
• décentralisation	46	2	**48**
Formation linguistique non réussie	16	2	**18**
Réintégration	461	13	**474**
Réinstallation du conjoint	520	48	**568**
Total	**5 329**	**1 589**	**6 918**

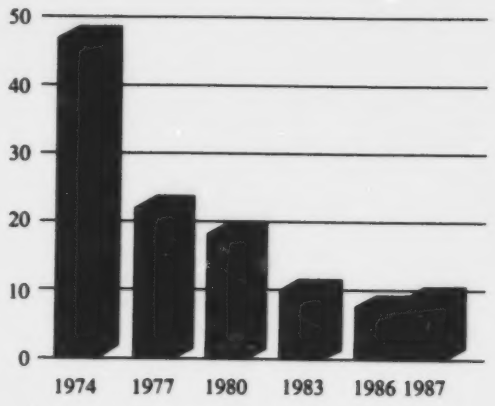
[a] Les chiffres indiquent le nombre d'employés ayant bénéficié d'un statut de priorité en 1987, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé.

[b] Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

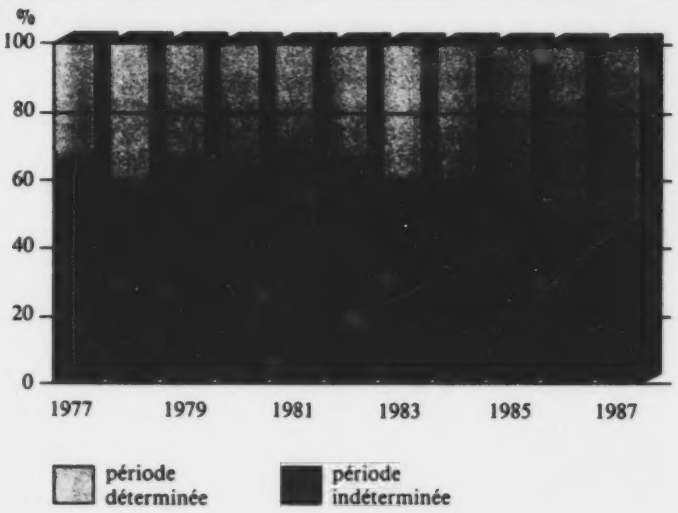
[c] Des 788 personnes mises en disponibilité, 258 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 241 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.

[d] De plus, 222 employés qui avaient été déclarés excédentaires en 1987 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

J **Recrutement à la Fonction publique**
(en milliers de personnes)



K **Recrutement à la Fonction publique selon la modalité d'emploi***



*N'inclut pas le ministère des Postes.

Le nombre total de personnes qui détenaient un droit prioritaire en 1987 était de 6 918, soit une augmentation de 5 % par rapport à 1986, où il était de 6 535 (voir le relevé I qui présente des données sur tous les bénéficiaires de priorité y compris ceux qui furent touchés par la réduction des années-personnes). Le nombre d'employés déclarés excédentaires a baissé, de 4 671 qu'il était en 1986 à 4 667 en 1987, ce qui représente 67,5 % du nombre total d'employés prioritaires, par comparaison à 71,5 % en 1986.

La Commission encourage le recours au recyclage comme mécanisme de redéploiement. Comme exemples de recyclage, on peut citer le cas d'inspecteurs des produits primaires qui ont suivi des cours spécialisés pour devenir inspecteurs de la douane. Aussi, des commis à l'inscription des dossiers ont suivi des cours de recyclage leur permettant d'exercer des fonctions ayant trait à la rémunération et aux avantages sociaux.

Leçons tirées

Nul doute que cet exercice aura permis et permettra encore à l'ensemble de la Fonction publique d'apprendre beaucoup sur la gestion des organisations et des ressources humaines en période de réduction importante des années-personnes. Voici d'ailleurs quelques-uns des éléments qui, à notre avis, sont essentiels lorsqu'il s'agit de minimiser l'impact de ces réductions sur les employés.

En premier lieu, l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique équitable et raisonnable est de la plus grande importance. En vertu de cette politique qui a fait l'objet d'une entente entre l'employeur et les agents négociateurs en 1985, les ministères doivent s'engager à trouver un emploi au plus grand nombre possible de leurs employés et à susciter la collaboration à la fois des gestionnaires, des employés et des syndicats.

L'engagement des sous-chefs et des gestionnaires à appliquer de saines pratiques de gestion a également joué un rôle essentiel. À cet égard, ceux-ci ont établi de solides plans ministériels de ressources humaines, y compris des programmes très valables d'évaluation et d'appréciation du rendement. Cependant, il semble évident que les ministères ayant mis en place des mécanismes faisant appel à la participation des hauts fonctionnaires ont réussi à placer un plus grand nombre d'employés au sein de leur propre ministère ou dans les autres ministères. La clause de la politique du réaménagement des effectifs portant sur le «paiement forfaitaire» a contribué au succès obtenu.

L'engagement des syndicats est également essentiel en ce qui a trait à l'élaboration des politiques, mais aussi au moment du suivi, pour s'assurer que les politiques sont effectivement mises en œuvre.

Finalement, il est essentiel que les employés touchés tout comme ceux qui ne le sont pas soient informés des mesures prévues et des résultats obtenus.

L'avenir

L'engagement des gestionnaires est manifeste et les instruments nécessaires sont en place pour assurer que les progrès se continuent. La prise en considération des candidats prioritaires, du recyclage, du redéploiement — idées qui étaient autrefois moins que familières — fait maintenant partie intégrante du cadre dans lequel évoluent tous les fonctionnaires. À ce jour, les ministères ont identifié 1 523 autres employés nommés pour une période indéterminée qui seront touchés par la réduction des années-personnes au cours de l'année III du programme quinquennal. L'expérience passée a démontré qu'en travaillant ensemble et en faisant preuve d'imagination, l'effet de ces réductions sur chacun des fonctionnaires peut être atténué.

Le recrutement

Le recrutement n'a cessé de baisser de façon régulière et considérable à compter du milieu des années 1970, et cette tendance s'est poursuivie en 1987. En 1974, alors que le recrutement atteignait son point culminant, 46 000 personnes sont entrées à la Fonction publique. En 1980, ce nombre était tombé à 18 256 et se situait à 7 627 en 1986. En 1987 il y a eu une légère augmentation. En effet, 8 982 personnes provenant de l'extérieur, ont été nommées à la Fonction publique (voir le graphique J).

L'importance relative du recrutement de l'extérieur de la Fonction publique peut être exprimée en comparant le pourcentage que celui-ci constitue par rapport à l'effectif global. En 1974, ce pourcentage était de 18 % et de 6,8 % en 1980. En 1987, il ne représentait plus que 4,2 %.

Bien que ces dernières années la Fonction publique, tout compte fait, n'ait pas eu un grand besoin de nouveaux employés, il lui a fallu trouver néanmoins des gens ayant les compétences voulues pour certains groupes professionnels. Par exemple, à l'échelle nationale, des officiers de navire et des infirmières. Dans certains autres cas, il y a eu pénurie à l'échelle régionale, par exemple, des opérateurs bilingues pour les machines de traitement de texte dans la région de la Capitale nationale.

La modalité d'emploi des personnes recrutées à la Fonction publique a également changé de façon importante depuis une décennie. Alors que le pourcentage des nominations pour une période indéterminée atteignait son point culminant, soit 70 %, au cours de la première moitié de la décennie, aujourd'hui ces nominations représentent moins de 50 % de l'ensemble (voir le graphique K). Cette baisse importante peut s'expliquer, entre autres, par l'incertitude dans laquelle les gestionnaires se trouvent par suite des efforts du gouvernement pour réduire l'effectif de la Fonction publique. En fait, les gestionnaires ont probablement hésité davantage à embaucher de nouveaux employés pour une période indéterminée.

Les jeunes diplômés continuent à postuler des emplois au sein de la Fonction publique fédérale, même si les possibilités d'emploi sont réduites. Un certain nombre de ces jeunes avaient déjà travaillé au sein de la Fonction publique fédérale soit dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière ou du Programme d'enseignement coopératif. Dans le cas du Programme d'emplois d'été, les étudiants qui poursuivent des études postsecondaires à plein temps, et qui comptent reprendre leurs études à plein temps à l'automne, ont l'occasion d'obtenir un emploi axé sur leur carrière au cours des mois d'été. Dans le cas du Programme d'enseignement coopératif, les étudiants sont inscrits dans des programmes d'alternance travail-études. Ils font alterner leurs études avec des périodes de travail d'une durée de quatre mois en général. Les étudiants peuvent ainsi enrichir leurs connaissances théoriques par une expérience professionnelle pratique.

En 1987, 874 diplômés universitaires et 346 diplômés de cégep et de collège communautaire ont été nommés à la Fonction publique par comparaison à 903 et 322 respectivement en 1986. De ces diplômés universitaires, 335 (38,3 %) avaient déjà été employés dans la Fonction publique dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif ou du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière. De ces diplômés de cégep et de collège communautaire, 90 (26 %) avaient déjà été employés dans la Fonction publique. Le Programme d'emplois d'été axés sur la carrière a embauché 4 936 étudiants en 1987, et le Programme d'enseignement coopératif a continué à être très populaire car il a atteint son plus haut niveau jusqu'ici, soit 3 346 nominations. Depuis 1984, ces deux programmes ne sont pas soumis au contrôle des années-personnes. Tous deux sont très bien accueillis, car ils permettent aux gestionnaires de trouver des jeunes gens que l'expérience antérieure de travail prépare fort bien à occuper certains postes après leurs études.

Étude sur le recrutement et les présentations

En période d'austérité et de réduction des années-personnes, il est tout particulièrement important de faire en sorte que le recrutement contribue à modeler une fonction publique hautement compétente. Pour bien exécuter les programmes d'un gouvernement moderne, les plus hautes normes possible de compétence sont nécessaires. Comme les débouchés sont moindres que durant les années 1970, la Commission sait bien que chaque nouvel employé doit être de la plus haute trempe possible. Si la Fonction publique veut se renouveler, il faut qu'elle puisse compter sur un personnel compétent et bien formé pour relever le défi de gérer la Fonction publique au XXI[e] siècle. C'est dans cette optique que la Commission a entrepris une révision de fond en comble de ses activités de recrutement et de présentation.

Dans cette révision, les données démographiques pouvant avoir une incidence quelconque sur le recrutement ont été prises en considération. Des entrevues ont eu lieu avec les employés de la Direction du personnel de chaque ministère et organisme pour évaluer leurs besoins et connaître leur degré de satisfaction sur la situation actuelle. Les étudiants des grands établissements d'enseignement ont été interrogés pour connaître leurs perceptions de la Fonction publique fédérale en tant qu'employeur et pour savoir dans quelle mesure ils aimeraient y travailler; pour s'enquérir aussi de leur expérience de travail au sein de la Fonction publique fédérale. Tous les agents de recrutement de la Commission ont été interrogés pour savoir comment ils entrevoyaient leur rôle, quels étaient les instruments de travail auxquels ils avaient recours et comment ils réussissaient — ou ne réussissaient pas — à attirer des gens qualifiés. Enfin, des représentants de gouvernements étrangers et d'organisations du secteur privé ont été interrogés pour connaître leurs méthodes de recrutement. Une enquête téléphonique a été menée auprès de 600 gestionnaires, 1 200 employés nouvellement engagés et 200 étudiants inscrits au Programme d'enseignement coopératif. De plus, des données détaillées sur les pratiques de recrutement d'autrefois et d'aujourd'hui ont été recueillies et leur analyse est présentement en cours.

Les résultats et conclusions de cette étude, ainsi que les changements à apporter aux politiques de recrutement de la Commission, seront passés en revue en 1988.

La dotation de la Fonction publique : en constante évolution

La dotation de la Fonction publique : en constante évolution

Il y a vingt ans, deux nouvelles lois — la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* (LEFP) et la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* (LRTFP) — et les modifications apportées à la *Loi sur l'administration financière* entraînaient les changements les plus importants qu'ait connus la Fonction publique depuis la *Loi sur le service civil* de 1918. Elles donnaient un rôle particulier à la Commission, celui de doter, en toute justice et impartialité, la Fonction publique du Canada de personnes hautement compétentes. Pour la première fois, elles accordaient aux fonctionnaires le droit à la négociation collective avec le Conseil du Trésor qui représentait l'employeur.

Rapport annuel

1·9·8·7

Avec la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission du service civil devint la Commission de la Fonction publique, de façon à mieux témoigner de ses pouvoirs, en tant qu'organisme central de dotation, sur un éventail plus vaste d'employés. Par exemple, les employés rémunérés aux taux régnants et les officiers de navire, qui n'étaient pas jusque-là régis par la *Loi sur le service civil*, étaient maintenant visés par la nouvelle *Loi*.

Les responsabilités en matière de paye, de classification, de conditions de travail et de négociation collective furent assignées au Conseil du Trésor, mais c'est la Commission qui devenait responsable, en dernier ressort, de tous les éléments du processus de dotation. Son pouvoir exclusif (prévu dans la *Loi* précédente) de veiller à ce que le principe du mérite soit respecté dans toutes les nominations devenait maintenant sa mission première. Cependant, afin que la Commission puisse être en mesure d'assurer une certaine souplesse au processus de dotation, ce qui jusqu'alors avait fait défaut, elle reçut le pouvoir de déléguer la totalité ou une partie de ses pouvoirs aux sous-ministres. En outre, elle conservait l'entière responsabilité de l'administration d'une procédure des appels comportant des pouvoirs accrus.

En vertu de la nouvelle *Loi*, la Commission pouvait utiliser d'autres moyens que les concours pour effectuer des nominations lorsqu'elle le jugeait dans l'intérêt de la Fonction publique. La Commission pouvait aussi entreprendre des pratiques de sélection comme la dotation continue et la recherche de cadres. La *Loi* prévoyait déjà, presque dix ans avant l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une disposition à l'effet de rendre la Fonction publique accessible à tous les Canadiens, quels que soient leur sexe, leur race, leur nationalité, leur couleur ou leur religion.

Ce nouveau partage des pouvoirs en matière de personnel allait s'avérer efficace. Quant à la Commission, son rôle fut redéfini; elle l'assume d'ailleurs avec enthousiasme et fierté depuis maintenant 20 ans.

La délégation des pouvoirs

Selon les opinions qui avaient cours en 1967, si on déléguait la responsabilité des processus de sélection et le pouvoir de faire des nominations, la dotation des postes se ferait plus rapidement et le processus de sélection serait davantage adapté aux besoins particuliers des différents ministères. La Commission croyait alors que, si elle appliquait judicieusement les conditions de la délégation, le principe du mérite ne risquait pas d'être compromis. On reconnut dans les années qui suivirent que la Commission avait vu juste.

Une des premières priorités de la Commission était de déléguer son pouvoir de nomination. Cette délégation devait s'étendre à toutes les phases du processus de dotation : l'établissement de la zone de concours, le recrutement, la sélection et la nomination du personnel. Pour assurer la réussite de la délégation, des normes de sélection ont dû être établies et un système de vérification mis sur pied pour contrôler tout le processus.

Entre 1967 et 1979, l'approche de la Commission en matière de délégation a évolué. En effet, au cours de cette période, des modifications ont été apportées afin de répondre aux propres préoccupations de la Commission et à celles des syndicats ou des ministères. Toutefois, ces modifications tenaient compte non seulement de considérations pratiques, mais également de la

nécessité d'assurer le respect du principe du mérite, des particularités de chaque ministère et du besoin de souplesse et d'efficacité.

En 1979, une nouvelle approche en matière de délégation était adoptée afin de procurer aux ministères des conditions de délégation sur mesure.

En 1986, les pleins pouvoirs avaient été délégués pour tous les aspects de la dotation de la plupart des postes. Toutefois, la Commission conservait un rôle important dans environ le tiers des cas, soit par le recrutement et la présentation de candidats dans le cadre de concours publics et le placement des bénéficiaires de priorité. La Commission a aussi conservé les pleins pouvoirs de recrutement, de promotion et de redéploiement interministériel pour la catégorie de la gestion.

En 1986, par suite du projet de la réforme administrative de la dotation, la Commission a décidé qu'elle pourrait déléguer aux ministères le pouvoir de nommer sans concours des gens de l'extérieur de la Fonction publique pour répondre à des besoins urgents à court terme. La Commission a aussi décidé qu'elle pourrait déléguer le pouvoir de sélectionner et de nommer les stagiaires en administration recrutés à l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission. Ces pouvoirs peuvent être délégués aux ministères qui satisfont aux conditions établies. En outre, dans le cadre de ce projet, les ministères étaient encouragés à conférer ce pouvoir de nomination, non pas aux spécialistes du personnel, mais aux gestionnaires eux-mêmes afin de favoriser une plus grande participation des gestionnaires à la dotation.

En 1987, la Commission a délégué des pouvoirs de dotation à trois nouveaux organismes. Un autre instrument spécial de délégation a été préparé pour Pétrole et gaz des Indiens du Canada, qui fait partie du ministère des Affaires indiennes et du Nord.

La délégation de pouvoirs à Pétrole et gaz des Indiens du Canada est particulièrement significative car, à titre de projet pilote, elle constitue la délégation la plus considérable des pouvoirs de dotation jamais accordée. Cet organisme exerce de vastes responsabilités au nom des autochtones quant à la gestion de leurs ressources en pétrole et en gaz naturel. Il s'apparente de près à une société pétrolière moyenne du secteur privé et, par conséquent, il doit pouvoir faire concurrence à l'industrie lorsqu'il s'agit de recruter et de rémunérer les employés. Pour répondre à ce besoin particulier de l'organisme, la Commission a accepté de déléguer son pouvoir de dotation pour tous les postes, sauf celui de directeur exécutif, et de lui accorder une plus grande discrétion dans l'application des procédures et processus de dotation.

Pour satisfaire à leurs besoins particuliers, neuf ministères ont reçu en 1987, une délégation de pouvoirs supplémentaires pour nommer à des groupes et niveaux qui ne faisaient pas jusque-là l'objet de pouvoirs délégués, pour recruter à l'extérieur de la Fonction publique et pour les dispenser de procédures particulières qui constituent normalement des conditions de la délégation.

En 1987, une modification générale a été apportée à tous les instruments de délégation. Lorsque l'appel d'une nomination proposée est accueilli, les ministères doivent obtenir des directives de la Commission avant d'entreprendre une nouvelle mesure de dotation du poste en question.

L'évaluation des compétences en langue seconde est un autre secteur où il a été possible de déléguer aux ministères des pouvoirs répondant à leurs besoins particuliers. Au cours de l'année, la Commission a encouragé les ministères à contrôler eux-mêmes l'administration des tests de langue seconde en exerçant les pouvoirs délégués à cet effet. Conséquemment, en 1987, les ministères ont administré 46 % des tests d'interaction orale et 70 % des tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite. La Commission continue à promouvoir la délégation, tout en administrant les tests dans les ministères où la demande est peu élevée, et en offrant aussi un service de dépannage aux ministères.

Les zones de concours

Lorsqu'en 1986, la Commission poursuivit l'examen de ses politiques en vue d'améliorer et d'assouplir le système de dotation, cet examen s'étendit à l'établissement de la zone de concours. Cela s'imposait car la zone de concours joue un rôle important puisqu'elle détermine le nombre d'employés qui auront droit d'être considérés pour un poste donné. Ainsi, lorsqu'elle est trop vaste, le processus de nomination en est indûment allongé, alors que si elle est trop restreinte, les meilleurs candidats risquent d'être éliminés. À la suite de cet examen, la Commission a annoncé en 1987 une politique révisée visant à accorder aux ministères une plus grande flexibilité dans ce domaine.

Un ministère peut donc maintenant restreindre la zone de concours prescrite là où les circonstances l'exigent, sans autorisation préalable de la Commission, pourvu que la restriction respecte les prémisses et les critères établis dans sa politique ministérielle et qu'il conserve la documentation nécessaire pour la justifier.

Chaque ministère surveillera et évaluera l'administration de sa politique en matière de zones de concours. À intervalles réguliers, la Commission en contrôlera et vérifiera l'administration.

Les normes de sélection

Toutes les normes de sélection ont été modifiées afin d'accorder aux gestionnaires plus de latitude pour déterminer les qualités requises pour un poste, et plus de souplesse pour évaluer ces qualités. L'autorisation de la Commission n'est plus requise pour exiger un niveau de scolarité ou d'accréditation professionnelle plus élevé que celui prescrit dans la norme de sélection. En outre, les équivalences aux exigences d'études conventionnelles, comme un agencement des facteurs études, formation et expérience et les examens de la Commission, peuvent être utilisées pour la majorité des groupes professionnels.

Lorsqu'il s'agit de faire l'évaluation des titres et qualités des candidats, les gestionnaires peuvent choisir lesquels évaluer (connaissances, capacités et qualités personnelles) selon les exigences du poste et la nature de l'évaluation. Les renseignements tirés de certains tests peuvent servir non seulement à la présélection des candidats (selon qu'ils réussissent ou non) mais ils peuvent servir aussi à les classer selon leur mérite respectif. Comme il n'est plus obligatoire de fixer la note de passage à 60 %, les gestionnaires peuvent la déterminer en fonction des exigences du poste.

En plus, la Commission a entrepris de réviser les manuels de normes de sélec-

tion afin de les simplifier, tout en diminuant la paperasse, et d'y incorporer certaines modifications quant à la forme et au contenu suite aux modifications apportées à l'ensemble des normes. Les normes de sélection de trois catégories professionnelles ont déjà été publiées. Elles mettent à jour, réunissent et condensent l'information contenue auparavant dans vingt manuels publiés pour vingt groupes différents.

Les décrets d'exclusion

Les objectifs du gouvernement et les besoins de gestion du personnel changent au cours des ans. Certains ne peuvent être satisfaits dans le cadre du processus de dotation prévu par la *Loi*. La Commission a donc recours à l'adoption d'un décret d'exclusion lorsqu'elle juge que l'application de la *Loi*, ou une de ses dispositions, à une personne ou à un poste n'est pas praticable et qu'il serait dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique de les y soustraire. Voici trois exemples :

- Le *Décret approuvant l'exclusion de la Catégorie de la gestion*. Il a été adopté en 1981 afin d'assurer une plus grande souplesse aux sous-chefs quant au redéploiement de leurs cadres supérieurs. En effet, grâce à ce décret, la Commission, ou un sous-chef par voie de délégation, peut redéployer les cadres pour répondre aux besoins de la gestion pourvu que leur groupe et niveau ne changent pas.
- Un décret d'exclusion, adopté en 1979 et dont certaines dispositions ont été élargies en 1986, facilite la nomination des employés déclarés excédentaires car il leur permet d'être nommés en priorité à un nouveau poste.
- En 1986, la Commission adoptait un décret d'exclusion favorisant le recrutement de membres des minorités visibles. Il contribue à l'objectif national qui vise à accroître le nombre de membres des minorités visibles dans la Fonction publique, donnant ainsi l'exemple au secteur privé.

Bien que tous ces changements apportés à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* accordent plus de souplesse au processus de dotation, la Commission s'assure par ses propres programmes d'enquête, d'appel, de vérification, de contrôle et d'évaluation que ce processus se déroule conformément à la *Loi*.

La dotation renouvelée

Comme les rapports annuels antérieurs en ont fait état, la Commission entreprenait en 1984 le projet de réforme administrative afin d'améliorer la dotation au sein des ministères et de s'assurer que ses politiques et ses pratiques vont dans le sens des améliorations jugées nécessaires. En 1987, 16 ministères avaient déjà créé des équipes de projet de réforme administrative de la dotation. Pour 13 d'entre eux, il s'agissait d'efforts conjoints de la Commission et des ministères concernés. Les trois autres étaient des projets ministériels auxquels la Commission fournissait des services consultatifs au besoin. Au début de 1987, six ministères avaient terminé l'étape du diagnostic; 9 autres l'ont terminée au cours de l'année. Un autre ministère a mis en œuvre ses recommandations concernant l'étape préparatoire à la dotation d'un poste. Une première évaluation fait état d'une réduction allant jusqu'à 40 jours dans le cas d'un concours restreint, réduction qu'on peut imputer aux facteurs suivants :

- l'élimination des formules de demande de dotation;
- l'amorce des mesures de dotation par téléphone;
- l'administration des contrôles financiers et du contrôle des années-personnes de façon indépendante du processus de dotation;
- l'établissement d'un plan d'action entre le gestionnaire et le conseiller en dotation dès le début du processus de dotation.

Même si les autres ministères participants n'ont pas encore mis en œuvre toutes leurs recommandations, ils ont néanmoins déjà obtenu des résultats intéressants. Un ministère a conçu une série de modules de formation pour aider les spécialistes du personnel à s'adapter à leur nouveau rôle par suite de la délégation des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques. Un autre a confectionné un certain nombre de guides pour aider les administrateurs du personnel à se préparer aux réunions avec les gestionnaires désirant doter un poste. Un troisième a mis au point une brochure qui permet même aux non-initiés de mener une opération de dotation plus rapidement et de façon plus efficiente.

Comme la mise en œuvre des recommandations a excédé la période initialement prévue, une évaluation globale de la réforme administrative n'est pas encore possible. Néanmoins, les données préliminaires fournies par trois ministères révèlent qu'au chapitre des concours restreints, la dotation s'est accélérée de 15 % depuis les changements de la réforme administrative.

Un des principaux objectifs de la réforme administrative est de déléguer des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques. Comme nous l'avons déjà mentionné, grâce aux documents et aux cours de formation offerts aux gestionnaires et aux administrateurs du personnel, les ministères ont su s'adapter à ce changement de rôles et d'attitudes. La Commission a publié un *Guide des rôles et responsabilités des gestionnaires opérationnels et des agents de dotation dans le cadre du système de subdélégation aux gestionnaires opérationnels* qui définit clairement le rôle de chacun. Des modules sur la réforme administrative ont été intégrés aux cours du Programme d'orientation des cadres de gestion supérieure, du Programme d'orientation des cadres intermédiaires et du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Les recommandations des ministères participant à la réforme administrative ont incité la Commission à prendre certaines mesures pour régler les principaux points de mécontentement relevés dans les domaines du recrutement et de la présentation des candidats, et dans celui de l'administration des priorités.

En plus, la Commission procède actuellement à une révision en profondeur du système de dotation de la Fonction publique en vue de clarifier et de simplifier ses politiques de base et d'éliminer les règlements et procédures inutiles. Elle compte élaborer ses politiques en se basant sur le point de vue du gestionnaire pour donner plus de souplesse au système de dotation et créer un milieu où les gestionnaires et les spécialistes en dotation collaborent afin d'atteindre leurs objectifs réciproques. Un énoncé de politique simplifié ayant trait à chacun des principaux points de décision du processus de dotation sera élaboré. Il servira de guide aux gestionnaires organiques et fournira des critères d'imputabilité appropriés.

Des chances égales pour tous les Canadiens

Rapport annuel

1·9·8·7

Des chances égales pour tous les Canadiens

De par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* la Commission s'est vu confier la mise en œuvre des deux aspects fondamentaux de l'accès aux emplois publics : le mérite et l'équité. La *Loi* précise en effet que les nominations à des postes de la Fonction publique doivent être faites selon une sélection établie au mérite, ainsi que le détermine la Commission. De plus, la *Loi* charge la Commission de s'assurer que dans l'application de ses normes de sélection, elle n'établit aucune distinction injuste fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

La compétence de la Fonction publique se mesure à sa capacité de répondre aux besoins du public et de donner au gouvernement des conseils professionnels et impartiaux qui tiennent compte de l'intérêt public. Les Canadiens ont droit à une Fonction publique hautement compétente qui puisse s'adapter aux exigences d'une société complexe et en évolution. Les compétences existantes doivent être maintenues et rehaussées, et de nouvelles compétences doivent constamment être développées. Il devient alors essentiel de faire appel aux talents de tous les segments de la société afin d'édifier une Fonction publique hautement qualifiée qui soit sensible aux besoins d'une population diversifiée.

Les attentes du public sont très fortes en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi au sein de la Fonction publique. La Fonction publique fédérale ne peut se contenter de suivre les tendances, elle se doit plutôt de donner l'exemple aux autres secteurs de la société canadienne et d'être à la hauteur de la réputation qu'elle s'est acquise dans ce domaine sur le plan international.

Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont toujours sous-représentés dans la Fonction publique. Ceux-ci constituent toutefois une source de talents dont la Fonction publique ne peut se priver si elle veut être à la hauteur de la tâche immense et complexe qui s'offre à elle.

C'est ainsi que la Commission de la Fonction publique voit la mise en œuvre du principe du mérite : la nomination de personnes très compétentes à partir d'un bassin le plus large possible de candidats qualifiés.

La Commission est convaincue qu'il y a au sein de chacun des groupes sous-représentés suffisamment de personnes qualifiées pour que chaque groupe soit représenté de façon équitable. La tâche de la Commission et des ministères consiste à identifier et recruter des candidats dans tous les secteurs de la société canadienne et à s'assurer qu'ils sont tous traités de manière juste et équitable.

La Commission s'est engagée à éliminer les obstacles auxquels font face les membres des groupes sous-représentés. En dépit de leur compétence, de nombreux membres de ces groupes n'ont pu traditionnellement accéder à des emplois ou ont été freinés dans leur cheminement de carrière parce qu'ils manquaient d'expérience ou encore parce que leurs compétences et leurs aptitudes n'ont pas été reconnues.

Dans le cadre du processus normal de sélection du personnel, la Commission a pour rôle de s'assurer que les candidatures des membres des groupes cibles sont prises en considération par les ministères qui cherchent à combler des postes. C'est pourquoi elle tient un répertoire des candidats intéressés et qualifiés qui incluent des personnes faisant partie des groupes cibles. Le relevé 37 de la partie statistique donne une ventilation du nombre total de candidats membres de ces groupes inscrits au répertoire.

La Commission s'efforce de veiller à ce que le répertoire reflète la disponibilité des groupes cibles dans la population active. Toutefois, les renseignements recueillis sur les candidats et les employés proviennent d'une auto-identification. Comme certaines personnes préfèrent ne pas s'identifier comme membres d'un de ces groupes, il se peut que les données actuelles sous-estiment le nombre de membres de ces groupes inscrits au répertoire.

La Commission offre des services d'orientation de carrière et de formation en cours d'emploi aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles afin de les aider à acquérir l'expérience nécessaire. Des programmes spéciaux de formation et de perfectionnement aident les membres de ces groupes cibles à concourir sur un pied d'égalité avec les autres candidats.

La Commission met en œuvre également diverses mesures pour éliminer progressivement les obstacles systémiques à l'emploi. Il s'agit d'une gamme de services allant de l'examen des techniques d'évaluation des candidats, au prêt d'aides techniques, en passant par des séances de sensibilisation interculturelle.

Grâce à un réseau de coordonnateurs régionaux, la Commission conseille les gestionnaires ministériels pour les aider à élaborer de nouvelles mesures pour accroître le recrutement de membres des groupes cibles et leur offrir des possibilités d'emploi et de perfectionnement professionnel.

Un facteur important pour assurer l'accès aux membres des groupes cibles est la délimitation, par le gestionnaire, de la zone de concours à partir de laquelle les candidats éventuels peuvent être sélectionnés. La décision d'exclure une certaine partie d'une organisation, une catégorie professionnelle ou peut-être même tout un ministère au moment de l'établissement de la zone de concours peut, dans certains cas, dénier aux groupes désavantagés la possibilité de concourir pour un poste. La Commission a toujours prescrit aux ministères les critères minimum d'admissibilité lorsqu'ils tiennent des concours, que ce soit à l'intention des fonctionnaires ou du grand public. Cependant, comme souligné précédemment dans ce rapport, la Commission reconnaît depuis 1986 que les ministères doivent jouir d'une certaine souplesse pour élaborer leur propre politique sur les zones de concours. Ceci, pour tenir compte des exigences opérationnelles et de leurs besoins particuliers. La Commission croit fermement que cette souplesse accrue incitera les ministères à choisir des zones de concours qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

La représentation des groupes cibles, et non seulement des groupes traditionnels de notre société, au sein des jurys de sélection joue aussi un rôle important pour assurer à tous les Canadiens des chances égales d'être nommés dans la Fonction publique. Une telle représentation offre plus de garanties que les jurys de sélection sont sensibles aux questions d'égalité d'accès tout autant qu'aux autres facteurs relatifs au mérite des candidats.

Les programmes d'équité en matière d'emploi administrés par la Commission constituent d'autres mécanismes que les gestionnaires peuvent utiliser pour assurer une Fonction publique vraiment représentative de la société canadienne. Ces programmes de courte durée, dont il est fait mention plus loin dans ce chapitre, s'ajoutent au recrutement des membres des groupes cibles effectué dans le cadre du processus normal de dotation. De plus, la *Loi* prévoit que la Commission peut favoriser l'avancement des membres de certains groupes cibles au moyen de décrets d'exclusion. C'est effectivement ce qu'elle a fait dans des contextes particuliers, et pour un nombre limité de nominations, comme dans le cas des personnes atteintes d'un handicap mental ou des membres des minorités visibles, par exemple.

En dépit des nombreux mécanismes dont disposent les gestionnaires pour accroître la représentation des membres des groupes cibles dans la Fonction publique, il est difficile d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi lorsque les restrictions limitent le nombre des nominations.

Le nombre de nominations à la Fonction publique a diminué considérablement au cours des cinq dernières années. Cependant, en 1987, 1 355 personnes de plus que l'année précédente ont été recrutées à la Fonction publique. Ce qui porte le nombre de nominations pour l'année à 8 982. De ces nouveaux employés :

- 1,85 % étaient des membres des minorités visibles;
- 2,66 %, des autochtones — contre 2,94 % l'an dernier;
- 1,28 %, des personnes handicapées — par rapport à 0,79 % en 1986;
- 47,18 %, des femmes — sensiblement la même chose que l'an passé.

Ces données sont fondées sur l'autoidentification des personnes concernées.

L'année 1987 était la première année où des données sur les membres des minorités visibles ont été recueillies. Il semble bien qu'un certain nombre d'entre eux aient choisi de ne pas s'identifier. C'est pourquoi toute comparaison avec la population active canadienne serait de validité douteuse. Quoi qu'il en soit, les nominations de membres de ces groupes se sont accrues de façon soutenue au cours de l'année.

Finalement, les études démontrent que les personnes handicapées sont plus sujettes à être nommées à des postes de durée de moins de six mois que les membres des autres groupes cibles.

Les programmes d'équité en matière d'emploi

En 1987, la Commission a entrepris une évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi qu'elle administre, notamment le Programme national de perfectionnement des autochtones, le Programme des carrières du Grand Nord, le Bureau du recrutement des autochtones, le Programme des services aux personnes handicapées, le Programme d'accès pour les personnes handicapées, le Centre des programmes pour la femme et le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. Dans le cadre de cette étude, des renseignements ont également été recueillis sur le rôle plus global joué par la Commission dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Pour mener l'évaluation, les dossiers des programmes et les statistiques sur la représentation des membres des groupes cibles ont été examinés. Des gestionnaires et des employés qui connaissaient les programmes par expérience, des membres de groupes cibles qui n'avaient pas recours aux programmes, des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi et des agents de dotation à l'échelle du pays, ainsi que des groupes communautaires et des groupes d'intérêt ont été interrogés.

Les résultats de l'évaluation démontrent que ces programmes facilitent effectivement l'entrée des membres des groupes cibles dans la Fonction publique. L'évaluation donne aussi à enten-

dre que davantage encore de progrès pourraient être réalisés sur le plan de l'équité en matière d'emploi si les programmes étaient élargis.

Une autre conclusion qui peut être tirée de l'évaluation est que des progrès additionnels pourraient être réalisés dans ce domaine si la notion d'équité en matière d'emploi était mieux intégrée au processus normal de dotation. À cette fin, la Commission pourrait prendre les mesures suivantes afin d'accroître son rôle :

- une intensification du travail de dépistage et d'élimination des obstacles à l'emploi des membres des groupes cibles;
- une meilleure intégration du processus de présentation des membres des groupes cibles aux processus normaux;
- l'amélioration des moyens permettant de cerner les occasions d'accroître la représentation des membres des groupes cibles dans des domaines particuliers;
- la prestation d'une aide plus soutenue aux coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi à l'échelle de l'Administration fédérale;
- un redoublement d'efforts pour faire bien comprendre aux responsables de la dotation les principes de l'équité en matière d'emploi et les pratiques connexes; et
- un meilleur appui aux membres des groupes cibles dans la Fonction publique.

Ces mesures seront étudiées ultérieurement par la Commission.

À la fin de 1987, le Conseil du Trésor a approuvé des modifications et la continuation jusqu'en 1993, des activités des programmes administrés par la Commission. Sont visés : le Programme d'emploi des membres des minorités visibles, le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, le Programme d'accès pour les personnes handicapées, le Programme national de perfectionnement des autochtones et le Programme des carrières du Grand Nord. Ces programmes existent pour aider les ministères à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

Les modifications annoncées par le Conseil du Trésor ont pour but d'uniformiser la prestation de tous ces programmes. Des ressources sous forme de salaires et d'années-personnes seront offertes pour permettre aux ministères d'en arriver à une représentation équitable des groupes cibles dans leur personnel.

Les minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont sous-représentés dans la Fonction publique fédérale. Bien que leur disponibilité dans la population active soit estimée à 4,9 %, les chiffres du Conseil du Trésor établis à partir de l'auto-identification révèlent qu'en avril 1985, le pourcentage des membres des minorités visibles dans l'effectif de la Fonction publique fédérale était de 1,7 %.

Pour accroître leur représentation, la Commission administre le Programme d'emploi des membres des minorités visibles. En vertu de ce programme, les ministères peuvent se prévaloir de mesures incitatives sous forme d'années-personnes et de crédits salariaux pour embaucher des membres des minorités visibles de l'extérieur de la Fonction publique. La préférence est accordée aux ministères qui désirent faire des nominations dans les catégories de la gestion, scientifique et professionnelle, de l'administration et du service extérieur, technique et de l'exploitation.

Le Programme s'adresse aux personnes qui, en raison de leur race ou de leur couleur, sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au Canada. Ces groupes sont les Noirs, les Chinois, les Coréens, les Japonais, les Philippins, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest, les Nord-Africains et les autres groupes de minorité visible.

Depuis le lancement du Programme en 1986, 87 membres de minorités visibles y ont participé et un total de 26 ministères y ont eu recours un peu partout au Canada.

En 1987, la Commission s'est surtout efforcée de bien faire connaître le Programme aux gestionnaires de la Fonction publique et aux groupes communautaires. Grâce aux changements apportés à la formule de demande d'emploi et aux systèmes informatiques, il est possible de recueillir les données sur les candidats membres de minorités visibles et de les porter au Répertoire national des candidats. Selon les données, la proportion de candidats membres des minorités visibles inscrits au Répertoire est maintenant supérieure à leur disponibilité dans la population active.

Les autochtones

Selon le recensement de 1981, les autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Métis, les Indiens non inscrits et les Inuit, composent 2 % de la population globale du Canada et 1,3 % de la population active. Toutefois les données portent à croire que la proportion des autochtones dans la population active s'accroîtra dans les années à venir. En effet, selon le recensement de 1981 un fort pourcentage des autochtones étaient âgés de moins de 15 ans. Ces jeunes grandiront et feront massivement leur entrée sur le marché du travail; on en prévoit plus de 200 000 d'ici à la fin de la décennie.

Selon les rapports du Conseil du Trésor, le 30 septembre 1987, les autochtones représentaient 1,6 % de l'effectif de la Fonction publique. Ce chiffre est fondé sur l'auto-identification. L'objectif pour 1988 est de 1,9 %.

Afin d'aider les ministères à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi pour ce groupe, la Commission administre le Programme national de perfectionnement des autochtones (PNPA) et le Programme des carrières du Grand Nord (PCGN).

En 1987, la Commission a déconcentré le Programme national de perfectionnement des autochtones au profit de ses bureaux régionaux et de district. En vertu de ce Programme, les participants peuvent bénéficier d'affectations de formation et de perfectionnement pour une période maximale de deux ans dans les ministères fédéraux partout au pays.

Depuis la création du Programme en 1983, 207 participants se sont inscrits. En 1987, 67 autochtones ont reçu des affectations de formation et de perfectionnement dans 23 ministères à 30 endroits au Canada. À ce jour, 102

participants ont terminé le programme avec succès et ont été nommés à des postes de durée indéterminée dans divers ministères. En 1987, un total de 67 étudiants ont participé au Programme d'emplois d'été des étudiants du PNPA dans 19 ministères.

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones aux postes d'agent et de gestionnaire dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon au moyen d'affectations d'études et d'affectations de formation en cours d'emploi pour une période maximale de deux ans dans les ministères fédéraux et autres organismes.

En 1987, dans le but d'assurer un service plus efficace aux ministères et aux clients du Programme dans le Nord, la responsabilité du Programme des carrières du Grand Nord a été transférée de l'administration centrale aux bureaux régionaux responsables du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

Depuis le lancement du Programme en 1975, un total de 511 participants s'y sont inscrits. En 1987, 32 participants ont reçu des affectations de formation et de perfectionnement dans des ministères fédéraux, soit 4 de moins qu'en 1986. En 1987, 19 participants ont terminé le programme avec succès, soit une augmentation de 6 par rapport à 1986.

Les personnes handicapées

Les données obtenues par le Conseil du Trésor, au moyen de l'auto-identification, nous apprennent qu'au 31 décembre 1987, 1,9 % des fonctionnaires étaient des personnes handicapées. Selon une étude effectuée par Statistique Canada en 1983-1984, la représentation de ces personnes dans la population active était estimée à un peu plus de 6 %.

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Consciente du fait que l'attitude des gens et le manque de compréhension au sein de la Fonction publique entravent l'avancement de ce groupe cible, la Commission a accentué ses efforts de sensibilisation aux questions d'emploi des personnes handicapées. Par son Programme des services aux personnes handicapées, la Commission offre aux personnes handicapées en quête d'emploi, dans chacun de ses bureaux régionaux, des services sous forme de séances de préparation à l'emploi et de conseils en matière d'avancement professionnel. Le but est de s'assurer que ces personnes ont des chances égales de concourir pour un poste. En 1987, ce Programme a donné lieu à 259 nominations de personnes handicapées dans des ministères fédéraux.

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées est un programme de formation en cours d'emploi destiné aux candidats handicapés qui n'ont pas l'expérience de travail voulue. Le Programme offre des incitations financières aux ministères qui nomment et forment les personnes handicapées et qui assurent un emploi permanent à celles qui terminent la période de formation. En 1987, 139 personnes ont été recrutées par les ministères par le truchement du Programme. Les résultats du suivi indiquent que, un an après la fin de leur affectation de formation, 67,1 % des personnes qui ont terminé avec succès le Programme d'accès ont toujours un emploi dans la Fonction publique.

La Commission administre aussi le Centre de prêt des aides techniques qui fournit aux stagiaires du Programme d'accès des instruments de toutes sortes, essentiels pour le travail, depuis la simple loupe jusqu'au micro-ordinateur parlant. Ces appareils aident les personnes handicapées à s'acquitter de leurs fonctions avec une plus grande facilité, une indépendance accrue et une meilleure productivité. L'an dernier, les aides techniques du Centre de prêt ont aussi été mises à la disposition des fonctionnaires handicapés ne relevant pas du Programme d'accès. Par l'entremise de ses employés de l'administration centrale et des régions, la Commission offre également conseils et assistance aux ministères qui désirent acheter des aides techniques pour leurs employés handicapés.

Les femmes

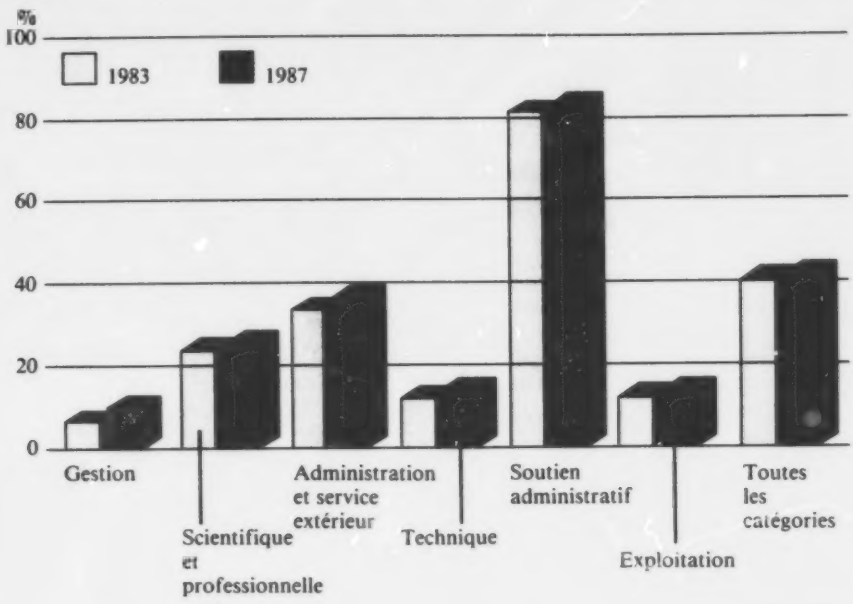
En 1987, des progrès soutenus ont été réalisés au chapitre de la représentation des femmes au sein de la Fonction publique fédérale.

La représentation des femmes est passée de 40,6 % en 1983 à 42,4 % en 1987, en dépit d'une réduction globale de la taille de la Fonction publique, dont l'effectif est passé de 222 044 en 1983 à 214 930 en 1987. Des gains appréciables ont été réalisés depuis 1983, surtout dans la catégorie de la gestion et la catégorie de l'administration et du service extérieur, comme le montre le graphique L. Le nombre de femmes dans la catégorie de la gestion est passé de 227 en 1983 à 481 à la fin de 1987. Aux niveaux de relève de la catégorie de la gestion (SM moins 1 et SM moins 2), leur nombre a augmenté de 1 750 à 2 167 au cours des cinq dernières années.

Les efforts du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, entre autres, ont contribué à l'augmentation du nombre de femmes aux niveaux supérieurs de la Fonction publique. Créé en 1983, le Bureau veille à ce que les femmes soient repérées, conseillées et présentées en vue d'affectations de perfectionnement et de nominations aux deux premiers niveaux de la catégorie de la gestion. À la fin de 1987, le Bureau avait un répertoire de 134 femmes titulaires de postes de niveaux situés immédiatement sous la catégorie de la gestion, et qu'on estime prêtes à être promues. En outre, 153 femmes étaient inscrites au répertoire des affectations de perfectionnement. Au cours de l'année, le Bureau a tenu 316 séances d'orientation professionnelle à l'intention des femmes et, grâce aux présentations, a permis à 68 d'entre elles d'être nommées à des postes de la catégorie, comparativement à 41 en 1986.

Depuis l'entrée en scène des programmes d'équité en matière d'emploi, la représentation des femmes dans certains groupes professionnels s'est aussi accrue notablement. Elle a progressé en moyenne de 1 % ou plus par année depuis 1983 dans environ un tiers des groupes professionnels des catégories de la gestion, scientifique et professionnelle, administration et service exté-

Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle



rieur, technique et de l'exploitation. Le gain le plus spectaculaire, soit 14,9 %, a été observé dans le groupe des pharmaciens (de 19,6 % en 1983 à 34,5 % en 1987). Dans les groupes du travail social et du droit, l'augmentation a aussi été considérable, 10 et 9,1 points respectivement.

Dans quelques autres groupes professionnels, l'augmentation se situe entre 7 et 8 points : ce sont les groupes ergothérapie et physiothérapie, réglementation scientifique, achat et approvisionnement, et agriculture.

En dépit des progrès réalisés au chapitre de la participation des femmes dans les catégories et groupes professionnels, elles sont toujours sous-représentées dans certains domaines dits non traditionnels, c'est-à-dire des domaines où la disponibilité ou la représentation des femmes se situent en-deçà de 25 %.

La catégorie scientifique et professionnelle ne sera bientôt plus vue comme étant une catégorie non traditionnelle, les femmes y occupant maintenant 24,5 % des postes. Cependant, leur participation demeure inférieure à 25 % dans 17 des 29 groupes professionnels qui font partie de cette catégorie (voir le relevé 12 de la section des statistiques).

La participation des femmes est de moins de 25 % dans la majorité des groupes qui composent la catégorie de l'exploitation et la catégorie technique. Leur proportion dans ces catégories se chiffre à 12,9 % et à 13,7 % respectivement.

Enfin, même si les femmes sont bien représentées au sein de la catégorie de l'administration et du service extérieur puisqu'elles y occupent 37,3 % des postes, il n'en demeure pas moins que leur participation se situe en-deçà de 25 % dans trois groupes professionnels : le commerce (15,8 %) le service extérieur (16,8 %) et les services informatiques (23,9 %).

La participation des deux collectivités de langue officielle

La pluralité canadienne se traduit également dans la dualité linguistique fondamentale du pays. Le gouvernement s'est engagé par la *Loi sur les langues officielles* de 1969 et la résolution parlementaire de 1973 à donner un statut égal au français et à l'anglais dans la Fonction publique et à assurer une participation équitable des deux collectivités de langue officielle.

La mise en œuvre du programme des langues officielles repose sur l'établissement des exigences linguistiques des postes en fonction des tâches à accomplir et de la clientèle à desservir. Le pourcentage de postes bilingues s'établissait à 29,1 % en 1987.

Avec les années, la participation des francophones au sein de la Fonction publique s'est à peu près stabilisée : 27,2 % en 1977 et 28,2 % en 1987. Dans la catégorie de la gestion, toutefois, ils ne représentent que 20,8 % de l'effectif.

En général plus jeunes que leurs collègues anglophones, les francophones se retrouvent surtout dans les ministères à vocation de service. En dépit des progrès dans leur taux de participation dans la catégorie scientifique et professionnelle (19,9 % en 1977, 21,7 % en 1987), ils sont toujours sous-représentés dans certains secteurs tels la chimie, la biologie, la physique et la recherche.

L'analyse des données sur le recrutement en 1987 ne permet pas de croire que la situation va se redresser à court terme dans les groupes, catégories et ministères où le nombre de francophones est traditionnellement faible. En effet, en 1987, seulement 23,9 % des recrues à la Fonction publique étaient francophones, soit 22,3 % dans les catégories d'agents et 25,1 % dans celles du soutien. Bon nombre de ces recrues se sont retrouvées précisément là où l'effectif était déjà bien pourvu en personnel d'expression française. Ainsi, au Nouveau-Brunswick, les francophones qui ont constitué 24,3 % du total des recrues en 1987, ont représenté 42,5 % des recrues dans la catégorie du soutien administratif mais moins de 10 % des recrues dans la catégorie de l'exploitation.

La Commission est consciente du fait que la réduction des années-personnes risque de ralentir les progrès qui restent à faire. C'est pourquoi elle a, entre autres choses, appuyé les efforts en matière de planification de la main-d'oeuvre dans lesquels Énergie, Mines et Ressources et l'Office national de l'énergie se sont engagés en mettant sur

pied des comités consultatifs sur la participation francophone dans leurs organisations. En outre, la Commission est en communication avec d'autres ministères scientifiques qui pourraient bénéficier du travail de ces comités.

D'autres efforts de la Commission dans ce sens incluent la participation, en mai 1987, au congrès annuel de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS) ainsi que l'intensification des campagnes de sensibilisation et de publicité dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif (COOP) et du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEÉAC).

En 1987, la Commission a également cherché à accroître le taux de participation des anglophones au Québec (excluant la région de la Capitale nationale (RCN)). Le recrutement de ces derniers a atteint 7,8 % au cours de l'année. Ils ont obtenu 14,1 % des nominations dans les catégories d'agents et 3,8 % dans les catégories du soutien. Dans la région de Montréal, les anglophones ont obtenu 11,3 % des nominations à la Fonction publique.

Cependant, leur participation globale — en excluant la RCN — semble se stabiliser depuis deux ans à environ 5,5 % de l'effectif total de la Fonction publique fédérale au Québec. Cette participation varie considérablement selon les catégories professionnelles : 18 % dans la catégorie scientifique et professionnelle et 2,7 % dans celle du soutien administratif. Selon les données du recensement de 1986, 8,8 % de la population du Québec (en excluant la RCN) a pour langue maternelle l'anglais.

Par ailleurs, au cours de l'année, un des commissaires a présidé un comité spécial composé de directeurs de dix ministères et de représentants des associations d'anglophones de la province. Les mesures à prendre ont fait l'objet d'une entente que toutes les parties concernées ont qualifiée de très positive.

En conclusion

La Commission continue d'examiner des façons d'améliorer ses services pour aider les ministères à assurer une Fonction publique représentative du public qu'elle sert. La Commission estime que l'objectif d'une Fonction publique représentative ne peut être atteint que par une plus grande intégration des programmes existants dans le processus normal de dotation. L'évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi, entreprise par la Commission en 1987, a permis d'identifier différents moyens qui seront mis en œuvre pour améliorer les activités actuelles.

Mérite et impartialité : en assurer la sauvegarde

Mérite et impartialité : en assurer la sauvegarde

Rapport annuel

1·9·8·7

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission doit s'assurer du respect du principe du mérite dans toutes les nominations ainsi que de l'impartialité de la Fonction publique. Elle établit des politiques de dotation en conséquence et fournit aux candidats non reçus et aux employés lésés des mécanismes de recours. De plus, elle surveille le déroulement du processus de dotation et vérifie l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères. Enfin, la Commission exerce une surveillance des activités politiques des fonctionnaires et approuve les demandes de congé des employés désirant se présenter comme candidats et être candidats à une élection.

Les voies de recours

Par suite de l'adoption par le Parlement, en 1967, de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* (LEFP) et de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* (LRTFP), la procédure d'appel a été passablement modifiée.

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* prévoyait une procédure de grief ou d'arbitrage dans certains cas qui, auparavant, étaient susceptibles d'appel, comme les suspensions et les refus d'augmentation salariale. Par ailleurs, aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, les employés conservaient le droit d'en appeler des nominations faites à l'intérieur de la Fonction publique et des recommandations de renvoi ou de rétrogradation. La nouvelle *Loi* apportait, cependant, un changement important : elle élargissait les pouvoirs dévolus aux comités d'appel. Plutôt que de faire simplement une recommandation à la Commission, les présidents des comités d'appel pouvaient dorénavant rendre des décisions finales et exécutoires.

Depuis l'établissement de la Cour d'appel fédérale en 1971, les décisions des comités d'appel peuvent être soumises à l'examen de cette cour. Les jugements de la Cour d'appel fédérale et ceux de la Cour suprême énoncent des principes dont la portée sur la dotation dans la Fonction publique et sur les comités d'appel en particulier est considérable. Ces jugements ont porté, par exemple, sur le rôle respectif du Conseil du Trésor, de la Commission de la Fonction publique et des sous-chefs. De plus, ils ont précisé le rôle des comités d'appel et la définition de «nomination».

En 1972, le gouvernement a confié à la Commission le rôle d'étudier les plaintes de discrimination présumée pour des motifs fondés sur le sexe, la race, la nationalité, la couleur ou la religion. La Commission a constitué alors une direction générale de l'antidiscrimination pour s'acquitter de cette responsabilité. Elle demanda à cette direction générale d'étudier non seulement les plaintes portant sur des motifs illicites de discrimination, mais aussi celles fondées sur l'âge, la déficience physique, le casier judiciaire et l'état matrimonial.

En 1978, la Direction générale de l'antidiscrimination et celle des appels ont été regroupées avec la Direction des enquêtes de la Direction générale de la vérification qui, à ce moment-là, était chargée de vérifier les allégations concernant la validité de certaines mesures de dotation. Grâce à cette fusion, les processus d'appel et d'enquête devenaient plus accessibles aux fonctionnaires, car ils savaient alors où s'adresser pour déposer une plainte ou pour interjeter appel.

En 1985, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui fut chargée d'étudier les plaintes de discrimination fondée sur des motifs proscrits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; ce transfert permettait de mieux circonscrire les responsabilités de chaque commission relativement aux plaintes concernant l'emploi dans la Fonction publique. Par la même occasion, la Direction des enquêtes vit son rôle s'élargir, car elle devait également s'occuper des enquêtes sur les allégations de harcèlement et d'injustice en milieu de travail, qui se greffaient auparavant au mandat de la Direction de l'antidiscrimination.

Au fil des ans, la procédure d'appel a aussi changé. Elle est devenue de plus

en plus accessible et de plus en plus ouverte. Le grand public a été admis aux auditions. Des bureaux régionaux ont été établis pour qu'il en coûte moins aux appelants, en temps et en argent, pour assister à l'audition de leurs appels. De plus, la Commission a publié des documents à l'intention des spécialistes de la dotation, des gestionnaires, des employés et des syndicats pour les tenir au courant des dernières décisions rendues et pour leur faire connaître la marche à suivre dans les cas d'appel.

Dès le début, les processus d'appel et d'enquête ont servi à rappeler aux gestionnaires, ainsi qu'aux employés, que c'est sur le mérite que doivent se fonder les nominations, les renvois et les rétrogradations, que les recours constituent une partie intégrante et nécessaire de toute bonne gestion du personnel et que tous les employés ont le droit d'être traités avec justice dans leur milieu de travail.

Des voies de recours sont donc offertes aux fonctionnaires fédéraux et à ceux et celles qui briguent un emploi dans la Fonction publique lorsqu'il s'agit d'une question qui relève de la *Loi* et du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*.

L'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* donne aux fonctionnaires fédéraux le droit d'interjeter *appel* à l'égard d'une nomination faite ou proposée à la suite d'un concours restreint ou même, éventuellement, à l'égard d'une nomination faite ou proposée sans concours. L'article 31 leur permet en plus d'en appeler d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité. Ils peuvent aussi demander la tenue d'une enquête s'il y a eu des irrégularités non susceptibles d'appel en matière de dotation. Les candidats de l'extérieur de la Fonction publique, qui estiment qu'une irrégularité s'est produite au cours du processus de sélection, peuvent également réclamer une enquête. En outre, la Direction des enquêtes a le mandat d'étudier et de régler les plaintes ayant pour objet le harcèlement présumé à l'endroit d'une personne dans son milieu de travail.

Appels

Dès qu'un appel est interjeté, la Commission met sur pied un comité chargé de mener une enquête portant sur le mérite de la nomination proposée ou sur la validité de la recommandation de renvoi ou de rétrogradation. Les parties sont alors convoquées à l'audition de l'appel. Elles sont invitées à divulguer toute information pertinente avant la tenue de cette audition, ce qui leur permet ainsi d'obtenir tous les renseignements dont elles ont besoin pour bien préparer leur cas. Il se peut même que les parties en arrivent à un règlement à l'amiable sans qu'il soit nécessaire de tenir une audition.

Au moment de l'audition, les parties ont l'occasion de présenter une preuve documentaire ou testimoniale à l'appui de leurs prétentions. Le comité rend sa décision par écrit en général dans les dix jours ouvrables qui suivent l'audition. Cette décision lie les parties et la Commission et seule la Cour d'appel fédérale du Canada peut l'annuler.

On a poursuivi les efforts, en 1987, pour raccourcir toutes les étapes de la procédure d'appel. Par exemple, le fait de donner un préavis d'audition a contribué à réduire, dans l'ensemble, le temps consacré au règlement des appels. Cette année, dans 35 % des cas, la date de l'audition a été modifiée à la suite du préavis donné par téléphone afin de satisfaire les parties en cause. Malgré ces remises d'auditions, les appels furent entendus en moyenne une vingtaine de jours après avoir été interjetés.

Un nouveau type d'enquête, l'enquête administrative, a été instaurée récemment. Elle a grandement contribué à réduire le temps consacré au règlement des cas où le droit d'appel est mis en doute. Le fait de communiquer par conférence téléphonique avec les parties en cause plutôt que de se livrer à un long échange de lettres, permet de déterminer en quelques jours, au lieu de quelques semaines, s'il y a lieu ou pas d'établir un comité d'appel.

La divulgation de renseignements avant l'audition a permis bien souvent de régler des cas sans l'intervention d'un comité d'appel. En fait, une étude a été effectuée sur les appels retirés avant l'audition en 1986. Les résultats indiquent que lorsqu'il y a eu divulgation de renseignements, cette divulgation a mené directement au retrait de l'appel dans 89 % des cas. Encouragée par ces résultats, la Direction des appels a fortement recommandé aux ministères de recourir plus souvent à cette procédure de divulgation.

La communication entre la Direction des appels et ses clients a également été intensifiée. La direction publie maintenant un bulletin bimestriel — Info-Appels — pour renseigner les lecteurs sur des cas d'intérêt particulier, sur la jurisprudence et sur les faits nouveaux concernant les opérations. Par ailleurs, elle publie tous les mois la liste des décisions des comités d'appel dont est saisie la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême. De plus, la présentation de la publication trimestrielle, *Décisions des comités d'appel*, a été modifiée pour en faciliter la consultation.

Toujours soucieuse de rendre un meilleur service, la Commission a entrepris, en 1987, une enquête sur la satisfaction des clients et un projet d'évaluation du programme dont les résultats seront connus en 1988.

Les restrictions en matière de dotation dans la Fonction publique ont continué tout au cours de 1987. Le nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel a peu augmenté en 1987 : de 5 683 en 1986, elles sont passées à 6 349. Le pourcentage de celles qui ont effectivement fait l'objet d'un appel a aussi augmenté, passant de 11,1 % en 1986 à 12,1 % en 1987. Toutefois, le pourcentage d'appels accueillis est resté sensiblement le même, soit 14,4 % par rapport à 14,3 % en 1986.

Les données précises sur les méthodes de sélection ouvrant droit à un appel figurent dans les relevés 49 à 53 de la section réservée aux statistiques. Pour la première fois en 1987, ces relevés, de même que les chiffres mentionnés au paragraphe précédent, n'incluent pas certains cas où un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel. Ces cas où la juridiction du comité d'appel est mise en doute sont désignés comme cas de «juridiction douteuse». Dans ces situations, une enquête administrative est menée afin de déterminer s'il y a lieu ou non d'établir un comité d'appel.

Il y a eu 205 cas de juridiction douteuse en 1987 alors qu'il y en avait eu 166 en 1986. La plupart des 194 cas réglés en 1987 l'ont été par voie administrative. Cependant, des 28 cas où un comité d'appel a été établi pour déterminer s'il avait juridiction et, le cas échéant, pour entendre l'appel au mérite, 7 appels ont été accueillis. En 1986, un comité d'appel a été établi dans 25 cas dont 4 appels ont été accueillis.

Sur les 1 539 appels réglés cette année, 1 494 ont été interjetés aux termes de l'article 21[1] de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. De ce nombre, 344 ont fait l'objet d'une enquête administrative pour déterminer s'il y avait juridiction. Le nombre de décisions rendues en vertu de l'article 21 a augmenté de 604 en 1986 à 631 en 1987. (Le nombre de décisions rendues est moindre que celui des appels étant donné que plusieurs appels ont été réglés dans le cadre d'un même processus, soit par voie administrative, soit par un comité d'appel.) De ces décisions, 519 (82,3 %) ont été prononcées dans les 10 jours qui ont suivi l'audition. Les 45 autres appels réglés visaient des recommandations de renvoi ou de rétrogradation faites en vertu de l'article 31[2] de la *Loi*, et 4 ont été accueillis. En 1986, 82 de ces appels avaient été réglés et 7 accueillis. Le nombre de décisions rendues aux termes de cet article a baissé de 70 en 1986 à 42 en 1987. De ce nombre, 24 ou 57,1 % ont été rendues dans les 10 jours qui ont suivi l'audition.

Voici des exemples de décisions rendues par des comités ou tribunaux d'appels en 1987.

Décisions des comités d'appel

Green (86-21-PEN-IV-4) — **Mesures rectificatives à la suite d'un appel accueilli aux termes de l'article 21**

Contexte : Un appel a été accueilli. Le ministère a déterminé les mesures rectificatives à prendre et en a informé la Commission de la Fonction publique. Toutefois, il n'a pas demandé l'approbation de la Commission parce que cette dernière avait auparavant fait savoir aux ministères qu'il leur appartenait de décider des mesures rectificatives à prendre lorsqu'un appel était accueilli.

Question : Le ministère avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la *Loi*, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre à la suite d'un appel accueilli tombent sous la juridiction exclusive de la Commission. La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* ne prévoit aucune délégation de pouvoirs à cet égard.

Grodecki et al. (87-21-EIC-4X) — **Décret approuvant l'exclusion des employés excédentaires**

Contexte : Le ministère a proposé une nomination sans concours. Trois employés qui avaient demandé à la Commission son opinion ont reçu comme réponse que cette nomination nuisait à leurs chances d'avancement et ont interjeté appel. La veille de l'audition, le ministère nommait le même employé au même poste en vertu du *Décret approuvant l'exclusion des employés déclarés excédentaires*. Par conséquent, il a soutenu que la nomination n'était pas susceptible d'appel et que le comité d'appel n'avait pas compétence en la matière.

Question : Dans ce cas, est-ce que les appelants perdaient leur droit d'appel ainsi que le prétendait le ministère?

Décision : Non. Le comité d'appel a rejeté le point de vue du ministère. Ce dernier ne pouvait se prévaloir du décret d'exclusion car il n'avait pas déclaré ledit employé excédentaire au moment où il l'a nommé la première fois. De plus, le comité a déterminé qu'il avait compétence pour entendre ces appels qu'il a finalement accueillis quant au fond.

Moore (86-21-DOE-37) — **La Loi sur la protection des renseignements personnels**

Contexte : Le ministère s'objecta à la demande de l'appelant qui voulait connaître le nom de la personne invitée par le jury de sélection à fournir des commentaires sur ses qualités personnelles.

Question : Le ministère avait-il raison?

Décision : Non. Le comité d'appel a soutenu qu'il était dans l'obligation de recueillir la preuve nécessaire pour établir si la nomination avait été faite à la suite d'un processus de sélection fondé sur le mérite. Il a ajouté que les auditions d'appel sont tenues dans l'intérêt du public et ne sont pas des affaires privées. La *Loi sur la protection des renseignements personnels* n'a pas pour but d'abroger les procédures d'appel, de les supplanter ou de les restreindre. Par conséquent, il fallait divulguer tout renseignement pertinent et nécessaire, y compris le nom des personnes à qui le jury de sélection a demandé des observations au sujet des candidats. Cependant, pour d'autres raisons relatives au fond, l'appel a été rejeté.

Bowen et al. (87-21-CAE-2J) — **Application de la dernière modification aux normes de sélection**

Contexte : Un ministère n'avait pas évalué les connaissances et les capacités des candidats en fonction des postes à combler. Se fondant sur une modification apportée peu de temps auparavant aux normes de sélection, selon laquelle on n'évaluait les connaissances, les capacités et les qualités personnelles que si elles étaient nécessaires à la cotation et au classement des candidats, le ministère jugeait que les connaissances n'avaient guère d'importance dans le cas d'un concours tenu en vue d'une nomination intérimaire. Selon lui, il était raisonnable de présumer que les employés du ministère

---

[1] Ces appels comprennent ceux qui ont été interjetés en vertu de l'article 21(a) c'est-à-dire dans le cas où les sélections ont été faites à la suite d'un concours restreint et ceux qui l'ont été en vertu de l'article 21(b) c'est-à-dire, après que l'opinion fut donnée que les chances d'avancement de l'employé avaient été amoindries à la suite d'une nomination sans concours. Voir l'annexe I pour connaître le nombre de demandes reçues en vertu de l'article 21(b), et qui ont été réglées en 1987.

[2] L'annexe II donne le nombre de rétrogradations ou de renvois pour incompétence ou incapacité approuvés par la Commission en 1987.

avaient une certaine connaissance de l'organisation du ministère et que, de toute manière, les candidats choisis acquerraient les connaissances voulues au cours d'une période de formation de deux semaines. De plus, le ministère déclara que si les candidats choisis ne pouvaient faire preuve des capacités requises, il mettrait fin à leur nomination.

Question : Un ministère peut-il, dans le cadre d'un concours, s'abstenir d'évaluer les connaissances et les capacités des candidats relativement aux fonctions du poste?

Décision : Non. Le comité d'appel a jugé que, bien que le ministère ait beaucoup de latitude pour établir les qualités requises, il ne peut passer outre aux exigences d'un poste telles qu'énoncées dans la description de ce dernier.

Il faut lire dans son contexte la modification aux normes de sélection. La décision à savoir quels sont les facteurs de cotation à prendre en considération pour établir le mérite relatif des candidats doit être fondée sur la nature des tâches à accomplir.

La modification apportée aux normes de sélection ne peut avoir pour effet d'éliminer des connaissances et des capacités qui étaient auparavant exigées pour le poste, si les fonctions de ce poste n'ont pas changé. L'appel a donc été accueilli.

Zayac (87-21-EIC-32J) — **Y a-t-il eu nomination et y a-t-il eu concours restreint?**

Contexte : Le ministère a prétendu que le comité d'appel n'était pas habilité à entendre l'appel parce qu'il n'y avait pas eu de nomination par voie de concours restreint; le ministère n'avait que procédé à un «classement au mérite» des employés qui avaient manifesté leur intérêt pour une affectation intérimaire en présentant leur curriculum vitæ. Les candidats ont été choisis sur la foi d'un examen écrit, d'une entrevue et d'un contrôle des références. Le ministère a affirmé n'avoir pas tenu de concours parce qu'il n'avait pas obtenu de numéro d'autorisation en matière de priorités, qu'il n'avait pas affiché d'avis de concours, qu'il n'avait pas recouru à la zone de concours autorisée, qu'il n'avait pas dressé de liste d'admissibilité et qu'il n'avait pas fait savoir aux candidats qu'ils avaient un droit d'appel. En outre, le ministère a déclaré que ce cas ne s'inscrivait pas dans la catégorie des affectations intérimaires reconnues comme étant des nominations par le jugement *Lucas* de la Cour d'appel fédérale parce que les employés continuaient d'occuper leur poste d'attache, même s'ils allaient toucher une prime pendant tout le temps de leur nomination intérimaire.

Question nº 1 : Y a-t-il eu nomination?

Question nº 2 : Y a-t-il eu concours restreint donnant lieu à un droit d'appel?

Décision : Le comité d'appel a jugé que les employés choisis pour les affectations faisant l'objet d'un appel occupaient bel et bien des postes classifiés auxquels des affectations intérimaires avaient été faites. Ces employés ont donc été réputés avoir été nommés à ces postes. Le comité d'appel a, de plus, jugé que, même si le ministère n'a pas respecté certaines dispositions législatives concernant les concours restreints, cela ne change rien au fait qu'il y a effectivement eu concours restreint. Le comité d'appel en a conclu qu'il avait compétence pour entendre l'appel que, par la suite, il rejeta quant au fond.

Lindblad (87-21-PEN-2X, -3X, -4X) — **Nominations en vertu du Programme national de perfectionnement des autochtones**

Contexte : Le ministère a conclu trois ententes avec la Commission au sujet des conditions de participation de trois personnes au Programme national de perfectionement des autochtones. Après une année d'affectation de perfectionnement, ces trois personnes ont reçu une évaluation favorable de leur gestionnaire et ont été par la suite nommées sans concours à trois postes nouvellement établis. L'appelante a argué que les nominations n'étaient pas fondées sur le mérite et que le ministère était tenu de prendre sa candidature en considération pour l'un des postes, car ses qualifications en faisaient une candidate sérieuse.

Question : Ces nominations étaient-elles fondées sur le mérite?

Décision : Non. Le comité d'appel a jugé que, puisque les trois nominations faisant l'objet de l'appel n'avaient pas été exclues de l'application de la *Loi*, le ministère devait doter les postes selon le mérite. Comme le ministère n'avait pas comparé les qualifications de l'appelante avec celles des trois candidats, il s'ensuit que les nominations n'ont pas été faites selon le mérite. L'appel a donc été accueilli.

Décisions de la Cour d'appel fédérale

Lucas c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro de greffe A-610-86) — **Affectations et nominations**

Contexte : Le 1er avril 1986, la Commission révoqua les articles 25 et 40 du règlement qui conféraient le droit d'en appeler d'une nomination intérimaire de plus de quatre mois. Le ministère a demandé à un employé — qui a accepté — de remplir, pendant un an, des fonctions se situant à un échelon salarial plus élevé. L'appelant, jugeant que cet employé n'aurait pas dû être choisi, a interjeté appel. Le comité d'appel a jugé qu'il n'y avait pas de droit d'appel, parce que cette affectation, qui a commencé après la révocation de l'article 25 du règlement, ne constituait pas une nomination. Le comité a justifié sa décision en déclarant que, par définition, une nomination confère à une personne le statut d'employé de la Fonction publique et précise la durée de ses fonctions, et qu'en procédant à une nomination, la Commission ou ses agents se doivent de conférer un tel statut en toute connaissance de cause. De l'avis du comité, les nominations intérimaires en général, et, en particulier, celle qui fait l'objet du présent appel, ne possèdent pas ces caractéristiques.

Question : Dans ce cas-ci, est-ce que l'affectation intérimaire équivaut à une nomination aux termes des articles 8 et 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et est-ce que, par conséquent, elle est susceptible d'appel en vertu de l'article 21?

Jugement : Oui. La Cour d'appel fédérale a renversé la décision du comité d'appel et a conclu que l'affectation

intérimaire équivalait à une nomination au sens de l'article 21 de la Loi. La Cour statua qu'il n'était pas dans l'intention du Parlement d'autoriser les ministères à créer des postes à volonté et à y nommer des gens en «affectation», ce qui supprimerait la protection accordée par les diverses dispositions de la Loi.

Laberge c. le Procureur général du Canada (numéro de greffe A-778-86) **— Les qualifications qu'il faut nécessairement évaluer**

Contexte : La description d'un poste de coordonnateur à combler dans un ministère avait été modifiée quelque temps auparavant, de sorte que le titulaire devait assumer l'entière responsabilité de recevoir et de traiter les demandes faites aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ces fonctions ne représentaient que 5 % de la totalité des fonctions.

Puisque tous les coordonnateurs devaient recevoir les instructions voulues pour apprendre comment s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités, le ministère a jugé que, d'après les règlements qui prévalaient alors, la connaissance préalable de ces lois n'était pas requise et ne faisait donc pas partie de l'énoncé de qualités. Au cours du processus de sélection visant à combler certains de ces postes, le jury de sélection n'a pas évalué la connaissance des candidats sur le sujet en question.

Le comité d'appel a déclaré que, vu que la direction pouvait, à son gré, déterminer quelles étaient les qualités nécessaires pour le poste, il n'avait pas le pouvoir d'intervenir dans cette affaire.

Question nº 1 : Dans ce cas, le comité d'appel avait-il le pouvoir d'intervenir dans la décision du jury de sélection?

Question nº 2 : Dans l'énoncé de qualités, le ministère peut-il omettre l'une des qualités exigées pour remplir une fonction qui figure dans la description du poste?

Jugement : La Cour d'appel fédérale a annulé la décision du comité d'appel et a jugé que ce dernier pouvait examiner les qualités que le ministère jugeait nécessaires d'évaluer. Il a jugé, en outre, que le comité d'appel aurait dû se demander si, dans les circonstances, le fait de ne pas évaluer la connaissance que les candidats avaient desdites lois équivalait à ne pas appliquer le principe du mérite.

Nota — Cette décision a été rendue avant que la Commission n'adopte de nouvelles normes de sélection.

Décisions de la Cour suprême du Canada

Brault et Dubois c. le Procureur général du Canada (numéro de greffe 18949) **— Modification des fonctions d'un poste**

Contexte : Un comité d'appel a jugé que le fait d'ajouter les fonctions de maître-chien aux fonctions établies d'un inspecteur de la douane équivalait à créer un nouveau poste. Il a accueilli les appels, car la nomination des candidats reçus ne découlait pas d'une sélection fondée sur le mérite. Les candidats n'avaient pas été évalués en fonction des exigences cotées — connaissances, capacités et qualités personnelles — pour le poste d'inspecteur de la douane et pour les fonctions de maître-chien, qui nécessitent des qualités particulières.

La Cour d'appel fédérale a annulé la décision du comité d'appel et a jugé qu'un poste ne pouvait être créé, au sens de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, que par une décision administrative claire et par une volonté expresse de créer ce poste. À défaut de cette décision et si cette intention n'est pas formellement exprimée, on ne peut créer un nouveau poste simplement en modifiant les fonctions d'un autre poste.

Jugement : La Cour suprême du Canada a annulé le jugement de la Cour d'appel fédérale pour rétablir la décision du comité d'appel; la Cour suprême a jugé que l'opinion de la Cour d'appel fédérale permettrait la dérogation au principe du mérite et au droit d'appel prévu à l'article 21 de la *Loi*.

Bien que la gestion doive jouir d'une liberté d'action raisonnable pour apporter des changements mineurs aux fonctions d'un poste, si, comme dans le présent cas, les fonctions sont modifiées de façon assez substantielles pour exiger des qualifications spéciales additionnelles qui demandent à être évaluées, il y a création d'un nouveau poste aux termes de la *Loi*.

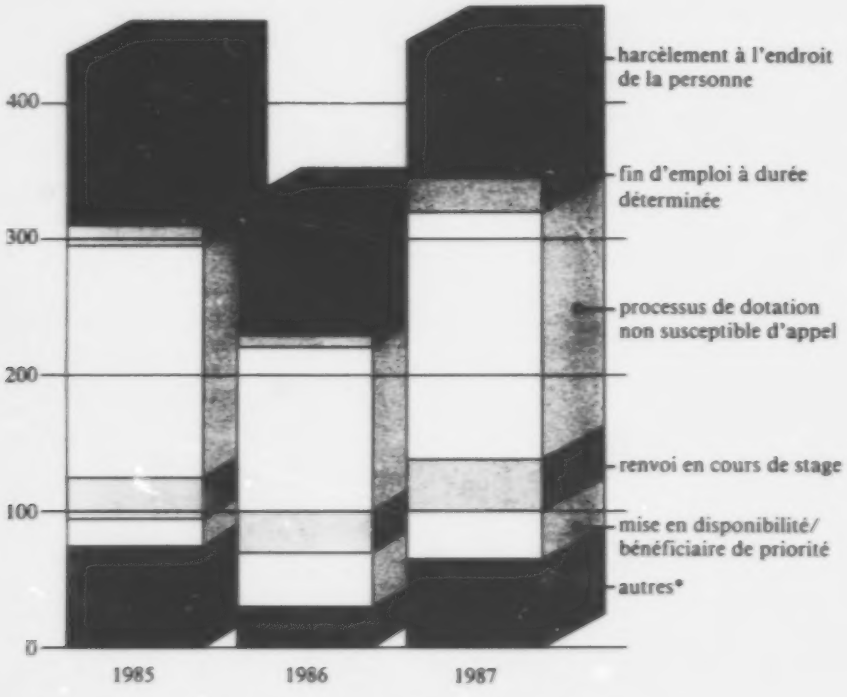
Doré c. Sa Majesté la Reine (numéro de greffe 19770) **— La classification n'est pas nécessaire à l'établissement d'un poste**

Contexte : Par suite d'un concours, l'employé d'un centre d'emploi du Canada s'est vu assigner les fonctions de superviseur de la section de la réception et des demandes de renseignements, en attendant que soit classifié le nouveau poste comportant ces fonctions. Au moment de l'audition par le comité d'appel, c'est-à-dire environ neuf mois après s'être vu confier ces fonctions, l'employé occupait toujours le poste à titre intérimaire. Le comité d'appel en a conclu que l'attribution de fonctions équivalait à une nomination au sens de l'article 21 de la *Loi* et il accueillit l'appel, donnant pour motif que le seul fait qu'un poste n'ait pas été classifié ne signifie pas qu'il soit inexistant. De plus, le comité d'appel fit remarquer que la nomination, du propre aveu du ministère, n'avait pas été faite par suite d'une sélection fondée sur le mérite.

La Cour d'appel fédérale a annulé la décision du comité d'appel, reprenant ainsi le jugement qu'elle avait rendu dans l'affaire *Brault* et réaffirmait que, tout comme sont nécessaires la décision claire et l'intention expresse pour établir un poste dans la Fonction publique au sens de la *Loi*, ainsi cette décision claire et cette intention expresse sont-elles nécessaires pour faire une nomination à un tel poste. Il n'y a donc pas eu nomination et le comité d'appel a commis une erreur sur un point de droit.

Jugement : La Cour suprême du Canada a annulé le jugement de la Cour d'appel fédérale pour rétablir la décision du comité d'appel car, aux fins du principe du mérite et du droit d'appel, un poste existe au sens de la *Loi* avant même d'avoir été classifié. L'établissement d'un poste par le

M Nombre d'enquêtes officielles selon l'objet de la plainte



* Comprend les plaintes portant sur la démission, le préjugé politique et l'abandon de poste.

N Règlement des enquêtes

	1985		1986		1987	
Cas	**N.**	**%**	**N.**	**%**	**N.**	**%**
Reports de l'année précédente	442		339		241	
Nouveaux cas	427		325		435	
Cas classés						
• Allégations fondées	81	15	71	17	50	14
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	57	11	35	8	16	4
• Allégations non fondées	253	48	209	49	162	45
• Plaintes retirées	98	18	38	9	31	9
• Cas réglés au cours de l'enquête	41	8	70	17	101	28
Total des cas classés	**530**	**100**	**423**	**100**	**360**	**100**
Reports à l'année suivante	339		241		316	

ministre, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de gestion, et la classification de ce poste par le Conseil du Trésor doivent être considérés comme deux opérations distinctes et indépendantes; autrement, le ministère pourrait se soustraire à l'application du principe du mérite et au droit d'appel en nommant quelqu'un à ce poste sans le classifier.

Quoique la gestion jouisse de la liberté d'action suffisante pour assigner de nouvelles tâches à un employé pendant une courte période, celle-ci ne doit pas se prolonger jusqu'au point où l'employé pourrait avoir un avantage marqué lors d'un éventuel processus de sélection.

Enquêtes

La Direction des enquêtes instruit les plaintes relatives à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* (sauf celles qui portent sur des questions susceptibles d'appel) et propose des règlements. En vertu d'un décret signé en novembre 1986, elle étudie et résout aussi des plaintes relevant de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail.

Il arrive également à la Direction des enquêtes, à la demande des sous-chefs ou de la présidente de la Commission, de tenir des enquêtes spéciales sur des questions qui ont trait à l'emploi et qui débordent son mandat régulier.

En 1987, elle a continué à chercher de nouvelles façons de résoudre les plaintes. La méthode du règlement accéléré des plaintes, qui prévoit une réunion d'étude au cours de laquelle les parties établissent les faits, a été utilisée pour environ 20 % des plaintes. À compter de juin 1987, la Direction des enquêtes a eu recours régulièrement au processus de médiation grâce auquel les deux parties en cause ont l'occasion de résoudre les plaintes à l'amiable avant la tenue d'une enquête officielle. La médiation s'est révélée utile en ce qu'elle permet de régler rapidement les cas simples, par exemple, les plaintes faites par des candidats à la suite d'un concours public.

La Direction des enquêtes a également inauguré un programme de liaison et d'information pour renseigner les ministères, les employés et les syndicats sur son mandat et ses procédures. Elle a publié une brochure d'intérêt général et a tenu des séances d'information à l'intention des coordonnateurs ministériels des plaintes en matière de harcèlement, des enquêteurs ministériels, des gestionnaires et des représentants des syndicats.

En 1987, elle a reçu 1 701 plaintes, ce qui représente une augmentation de 13,3 % par rapport aux 1 501 reçues en 1986. En raison de la politique de la Direction qui demande aux plaignants de tenter d'obtenir un règlement de

leur plainte avant de recourir à une tierce partie, 406 plaintes ont été renvoyées aux ministères pour qu'ils les règlent.

Des autres plaintes, 435 ont fait l'objet d'une enquête officielle, soit une augmentation de 33,8 % par rapport à l'année précédente. Le graphique M et le relevé N présentent des données détaillées sur les enquêtes menées depuis 1985.

Les résumés ci-après illustrent le genre de plaintes reçues et leur règlement.

Concours public

Sommaire

Le ministère voulait combler deux postes SI-3 pour une période déterminée par voie de concours public en utilisant le répertoire de la Commission. Le dossier de la plaignante n'avait pas été inscrit au répertoire au moment où le jury de sélection a entrepris sa recherche; sa candidature ne fut donc présentée que quelques jours plus tard et fut refusée.

Le ministère a donné comme argument que, si la candidature de la plaignante avait été refusée, c'est qu'elle s'était classée première sur la liste d'admissibilité établie pour un poste AS-2 pour une période indéterminée au même ministère et qu'une offre d'emploi pour ce poste allait lui être faite bientôt. De plus, il déclara qu'il serait plus avantageux, sur le plan des opérations, que la plaignante occupe le poste AS-2. La plaignante a soutenu qu'elle avait été privée d'une chance de promotion étant donné que sa candidature n'avait pas été considérée pour le poste SI-3.

Règlement

Les résultats de l'enquête ont révélé que la candidature de la plaignante aurait dû être considérée pour le poste SI-3. Par la voie de la conciliation, le ministère a accepté de faire passer une entrevue à la plaignante pour évaluer ses qualités en regard des critères utilisés pour combler les postes SI-3 et de mettre son nom sur une liste d'admissibilité si elle se qualifiait pour le poste.

Concours public

Sommaire

Le plaignant soutenait n'avoir pas été dûment évalué pour un poste PM-1. Alors qu'il avait bien réussi au chapitre des connaissances, il n'avait pas été convoqué à une entrevue qui aurait permis d'évaluer ses capacités et ses qualités personnelles. L'examen du processus de sélection permit de constater que le plaignant avait mal répondu à trois des questions de l'examen écrit qui avaient pour but d'évaluer certains aspects des capacités des candidats. C'est pourquoi le plaignant n'avait pas été convoqué à l'entrevue.

Règlement

Selon les résultats de l'enquête, le jury de sélection avait évalué de la même façon tous les candidats. Étant donné que les réponses que le plaignant avait données aux questions de l'examen écrit portant sur les capacités étaient insatisfaisantes, il lui était mathématiquement impossible d'obtenir la note de 60 % requise au chapitre des capacités; il n'y avait donc rien d'anormal à ne pas l'inviter à l'entrevue.

Procédures de dotation

Sommaire

Lors d'une rencontre avec trois personnes du ministère, dont le directeur, la plaignante apprit qu'elle avait réussi au concours et qu'elle recevrait une lettre lui offrant un emploi. Cependant, le président du jury de sélection lui dit, par la suite, qu'elle n'avait pas impressionné le directeur lors de la première réunion et il lui a demandé de se retirer du concours. Plus tard, la plaignante a reçu une lettre d'offre, mais on lui apprenait alors qu'en raison d'un gel de la dotation, le ministère retirait son offre. La plaignante soutenait que c'était agir injustement.

Règlement

Au cours de l'enquête, le ministère a accepté d'envoyer à la plaignante une nouvelle lettre d'offre, que cette dernière a par la suite refusée. La Direction des enquêtes a donc classé l'affaire, car elle considérait le geste du ministère comme une façon raisonnable de régler le litige.

Harcèlement à l'endroit de la personne

Sommaire

La plaignante ne s'entendait guère avec une compagne de travail. Par suite d'une altercation, cette dernière avait déposé une plainte contre la plaignante, l'accusant de harcèlement à l'endroit de la personne. L'enquête interne a révélé que la plaignante était bel et bien coupable de harcèlement. Elle reçut donc une lettre l'enjoignant de mettre fin à ses agissements. Elle a alors soutenu qu'elle était elle-même victime de harcèlement à l'endroit de sa personne, car l'enquête n'avait pas été menée dans les règles et ses conclusions n'étaient pas raisonnables.

Règlement

L'allégation fut jugée valable, car l'enquête interne n'avait pas fait justice à la plaignante; elle n'avait pas été informée qu'elle ferait l'objet d'un interrogatoire, ni qu'elle avait le droit de se faire représenter; elle n'avait pas non plus été avisée d'avance des allégations faites contre elle. De plus, elle n'a pas eu accès aux preuves documentaires et n'a pas eu l'occasion de réfuter les conclusions de l'enquête interne.

Par l'entremise de la conciliation, le ministère a accepté de détruire toutes les copies du rapport de l'enquête interne et de transférer le dossier à la Direction des enquêtes qui le conservera pendant six ans, de retirer des dossiers du ministère toutes les copies de la lettre enjoignant la plaignante de mettre fin à ses agissements, de supprimer toute référence au grief de la plaignante relatif à l'enquête interne et de recommander le paiement à titre gracieux des frais légaux encourus par la plaignante à cause des façons d'agir du ministère.

Harcèlement à l'endroit de la personne

Sommaire

Le plaignant a prétendu que son surveillant abusait de son autorité et le harcelait personnellement de diverses façons. Il avait, par exemple, fait par écrit des observations malveillantes à l'endroit du plaignant et d'autres employés où il dénigrait leurs capacités; il avait essayé d'influencer l'appréciation de rendement d'un employé dont le plaignant était l'agent de révi-

sion; il avait réduit le personnel du plaignant et avait transféré à d'autres divisions une partie appréciable de ses fonctions; il avait mentionné au plaignant la possibilité de prendre sa retraite; il avait formulé à son endroit des critiques injustifiées; il n'avait pas voulu prendre en considération toutes les réalisations du plaignant.

Règlement
L'enquête a révélé que, bien que plusieurs des gestes qui faisaient l'objet de la plainte avaient été effectivement posés, ils ne visaient néanmoins pas tous personnellement le plaignant. Selon l'enquête, le surveillant avait l'autorité voulue pour agir comme il l'a fait et rien n'indiquait qu'il y avait eu abus de pouvoir.

Renvoi en cours de stage

Sommaire
La plaignante a été nommée en priorité à un poste AS-1. Au bout de cinq mois, on lui fit une appréciation de rendement satisfaisante, tout en relevant certaines lacunes. Quoiqu'on ait recommandé une certaine formation de rattrapage, aucune formation ne lui fut donnée. Cinq mois plus tard, on lui a fait savoir que son rendement était moins qu'acceptable et qu'il lui fallait s'améliorer. Deux semaines plus tard, le ministère recommandait son renvoi en cours de stage. La plaignante a soutenu que cette mesure était injustifiée.

La plaignante a, de plus, prétendu que certaines façons d'agir de sa surveillante constituaient du harcèlement à l'endroit de sa personne. Par exemple, cette dernière sapait son autorité auprès de son personnel, proférait à son endroit des paroles désobligeantes, acceptait de la part d'un employé subalterne de la plaignante un comportement peu convenable.

Règlement
L'enquête a révélé que le renvoi en cours de stage était injuste, car on n'avait pas suivi la méthode établie; on n'avait pas discuté avec la plaignante de ses progrès et de son rendement, on ne lui avait pas dit qu'il lui fallait s'améliorer considérablement avant de décider de son sort et, lorsqu'on lui a finalement fait part de la situation, on ne lui a pas donné suffisamment de temps pour améliorer son rendement.

L'enquête a révélé, en outre, que la plaignante avait fait l'objet de harcèlement. Après discussion, le ministère est revenu sur sa décision de renvoyer la plaignante et a accepté de la rétablir dans ses fonctions.

Harcèlement à l'endroit de la personne

Sommaire
La plaignante a soutenu que son surveillant l'avait harcelée. Par exemple, il la traitait différemment des autres lorsqu'il s'agissait de contrôler sa ponctualité ou d'autoriser des congés de maladie anticipés. Il contestait, après le fait, ses certificats médicaux et interrogeait les autres membres du personnel à son sujet.

Règlement
L'enquête a révélé que les allégations étaient fondées. Par la voie de la conciliation, le ministère a accepté d'indemniser la plaignante en lui remboursant les trois semaines de congé de maladie qu'elle avait dû prendre sans rémunération, de détruire tous les documents qui avaient trait à l'examen de son travail par son surveillant, de muter la plaignante à une autre section et de lui assurer la formation dont elle avait besoin.

La surveillance de la dotation

Par l'entremise de sa nouvelle Division du contrôle et de la revue, la Commission a entrepris, au cours de l'année, une revue permanente des données sur la façon dont les ministères exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués. On y considère le temps qu'il a fallu pour s'acquitter de divers processus de sélection ou pour mettre en application certains décrets d'exclusion qui soustraient des postes ou des personnes à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Elle a aussi recueilli certains renseignements plus particuliers au sujet de la surveillance de la dotation, renseignements qui seront incorporés dans les rapports du Comité consultatif de la délégation des pouvoirs.

Par ailleurs, elle a établi un réseau de communication avec toutes les personnes désignées dans chacun des ministères pour surveiller les opérations de dotation; ce réseau permet un échange d'information sur les activités de surveillance et facilite l'adoption par les ministères de bons mécanismes de surveillance interne. L'une des raisons d'être du réseau est d'aider les ministères à trouver de bonnes façons d'évaluer et d'améliorer l'efficience et l'efficacité de leurs propres opérations de dotation. De plus, tel que mentionné précédemment dans ce rapport, la Commission examine présentement tout son système de dotation en vue d'éliminer les politiques inutiles et de clarifier le processus pour les gestionnaires.

En plus de procéder à cet examen, la Commission met au point des indicateurs qui lui permettront de mieux cibler et de mieux interpréter les données relatives à la surveillance et, au bout du compte, d'évaluer la façon dont les ministères exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.

La vérification de la dotation

En matière de vérification, l'année 1987 fut une année de transition.

La Commission a continué de donner suite aux nombreux changements amorcés l'an dernier. Ainsi, la Direction générale de la vérification a terminé son redéploiement du personnel affecté par la centralisation. Elle a également continué l'élaboration de nouveaux guides de vérification, l'élaboration d'un processus détaillé de vérification et d'un manuel des opérations de vérification. Il s'agissait d'uniformiser l'ensemble des instruments de travail en usage à la suite de l'adoption d'une nouvelle politique de vérification par la Commission. La direction générale a, en plus, mis la dernière main à sa propre restructuration et a redéfini son cadre opérationnel en fonction de ses nouveaux besoins.

Les vérifications en dotation et en personnel effectuées au cours de l'année ont révélé que des améliorations devraient être envisagées en ce qui a trait à :

- la qualité de la documentation et à la conformité aux procédures de dotation;
- la classification, plus particulièrement, la mise à jour des procédures,

l'enregistrement des décisions, la suppression de postes libres et la mise en place de systèmes de surveillance;
- certains aspects de la gestion de la formation, soit la définition des rôles et des responsabilités, la cueillette des données, la planification et le contrôle;
- la mise en place de mécanismes d'examen des marchés de service.

Par ailleurs, la Commission a été heureuse de constater que :
- les ministères ont fait des progrès quant à l'utilisation des outils et techniques de sélection tant au niveau de la qualité et de la fréquence que de la diversité;
- les ministères ont nommé un grand nombre d'employés prioritaires grâce à des efforts soutenus;
- les ministères ont utilisé plus fréquemment les détachements et les affectations intra et interministériels et que ce processus s'est avéré efficace pour combler des postes de façon temporaire et pour offrir aux employés l'occasion de se perfectionner;
- les ministères ont fait un travail consciencieux en ce qui a trait à l'administration des congés et de la paie, des décrets d'exclusion et de l'équité en matière d'emploi; et que
- le principe du mérite a généralement été bien respecté.

Dans le cadre de son programme de vérification, la Commission prévoit compléter huit vérifications au cours de 1988. Elle prévoit également tester les guides et le processus de vérification élaborés récemment et terminer l'élaboration d'un guide de vérification en matière de dotation. Enfin, elle portera une attention particulière à la mise en application de ses nouveaux instruments de travail ainsi qu'à la surveillance et au contrôle de la qualité de ses vérifications.

Les activités politiques des fonctionnaires

La Fonction publique fédérale a une longue tradition de neutralité politique; c'est en 1908 que le Parlement a, à l'origine, établi le principe de la sélection fondée sur le mérite, et non sur l'affiliation politique. La *Loi modifiant la Loi du service civil* adoptée en 1908 (ainsi que celle de 1918) interdisait aux fonctionnaires de s'engager dans des activités politiques ou de contribuer à la caisse électorale d'un parti.

La *Loi* de 1967 réaffirmait la nécessité de maintenir l'impartialité de la Fonction publique. Cependant, elle établissait un nouvel équilibre entre les droits des fonctionnaires et ceux du public qu'ils ont pour fonction de servir. Elle accordait aux fonctionnaires le droit d'assister à des assemblées politiques, de contribuer à la caisse électorale d'un parti ou d'un candidat, de demander un congé sans traitement pour se porter candidat et être candidat lors d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale. (L'annexe III présente des données relatives aux congés accordés à cette fin par la Commission en 1987.) Cependant, elle ne leur permet pas de travailler pour ou contre un candidat ou un parti politique, ni au nom d'un tel candidat ou d'un tel parti.

Lorsque, en 1986, le juge A.A. Walsh, de la Division de première instance de la Cour fédérale, statua que les limites imposées aux activités politiques des fonctionnaires par l'article 32 de la *Loi* n'étaient pas déraisonnables et n'allaient pas à l'encontre de la *Charte canadienne des droits et libertés*, il donnait ainsi une interprétation de ce que signifiait travailler pour, au nom de ou contre un candidat ou un parti politique.

Par exemple, l'importance des restrictions à imposer aux activités politiques d'un fonctionnaire dépend de son poste et de sa visibilité. Il faut tenir compte, entre autres, de son lieu de travail, de la nature de ses fonctions et du genre d'activités auxquelles il se propose de participer pour déterminer si l'employé pourra s'acquitter de ses fonctions sans préjugé ni influence politique ou si c'est ainsi que le public le percevra.

En 1987, la Commission a conseillé les fonctionnaires et autres parties intéressées en tenant compte de la décision du juge Walsh. Cependant, la décision de ce dernier a été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale; son interprétation pourra donc être modifiée.

La question des activités politiques des fonctionnaires a fait couler beaucoup d'encre en 1987. Il y eut, par exemple, une cause qui opposait le syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario et le Procureur général de l'Ontario devant la Cour suprême du Canada. La cour appuya le principe de l'impartialité de la fonction publique, tout en précisant que c'est l'un des fondements d'un gouvernement responsable et que ce principe étant une convention constitutionnelle, il fait partie de notre droit.

Annexe I — Chances d'avancement amoindries

Le paragraphe 21b) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère des droits aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée, ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait une enquête suivant les lignes directrices qu'elle a préparées à cette fin.

En 1987, la Commission a reçu 332 demandes de ce genre. Des 193 opinions émises durant l'année, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 36 cas, soit 19 %, et qu'elles ne l'avaient pas été dans 157 cas, soit 81 %. Les 139 autres demandes ont été retirées par les personnes intéressées, ou étaient en suspens à la fin de l'année, ou encore la Commission était d'avis qu'il n'y avait pas eu de nominations. Dans 26 des cas, soit 72 %, où l'opinion a été affirmative, il y eut appel en bonne et due forme. Sur ce nombre, 7 appels ont été accueillis par le comité d'appel.

Annexe II — Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité

En vertu de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, un sous-chef qui est de l'avis qu'un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ses fonctions, peut recommander à la Commission de renvoyer l'employé ou de le nommer à

un poste avec un traitement maximum inférieur.

La Commission a approuvé cette année 58 renvois et quatre nominations à un poste avec un traitement maximum inférieur.

Annexe III — Demandes de congé aux termes de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

L'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que tout fonctionnaire qui désire se présenter comme candidat et être candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, doit demander un congé sans traitement à la Commission de la Fonction publique. La Commission peut accorder le congé si elle est d'avis, après consultation avec le sous-chef, que l'«efficacité» de l'employé, par rapport à la Fonction publique, n'aura pas à souffrir du fait qu'il s'est porté candidat à une élection et qu'il retournera à son poste s'il n'obtient pas sa candidature ou s'il n'est pas élu.

En 1987, la Commission a reçu cinq demandes de congé en vertu de l'article 32 de la *Loi*. Deux demandes ont été accordées, deux ont été refusées et une était en suspens à la fin de l'année.

La formation des fonctionnaires

La formation des fonctionnaires

Le recrutement de l'extérieur de la Fonction publique est certes essentiel à une Fonction publique hautement compétente en mesure de relever les défis posés par une société en évolution, mais la formation et le perfectionnement des fonctionnaires actuels sont tout aussi essentiels à l'atteinte de cet objectif. À cet égard, depuis vingt ans, la Commission a mis beaucoup d'efforts pour améliorer la qualité de la formation professionnelle et linguistique qu'elle dispense ainsi que la qualité des programmes d'échange et d'enrichissement de la carrière qu'elle administre. Ces efforts tendaient également à améliorer l'accessibilité à cette formation et à ces programmes.

La formation professionnelle, technique et en gestion

Depuis 20 ans, la Commission offre aux fonctionnaires une formation professionnelle, technique et en gestion aux termes de son mandat légal et de par les pouvoirs que lui a délégués le Conseil du Trésor.

Au cours des années 1960 et au début des années 1970, les ministères et les fonctionnaires demandaient des cours en gestion aux niveaux intermédiaire et supérieur, en gestion du personnel, en gestion financière, en gestion du matériel et plus tard, dans le domaine du traitement électronique des données et autres sujets connexes. Ils demandaient aussi des cours de perfectionnement personnel et des services de consultation. En fait, les demandes faites à la Commission étaient si variées que, vers le milieu des années 1970, la Commission a dû faire face à une nouvelle réalité : quelque importants que fussent les besoins de formation des ministères, il était tout aussi important pour elle de surveiller la qualité et la rentabilité des cours. Par conséquent, la Commission a réévalué son mandat au chapitre de la formation et a mis en place des mécanismes pour assurer la qualité de la formation qu'elle offrait. Elle a aussi assuré la viabilité financière de ses activités de formation par le truchement d'un fonds renouvelable et du recouvrement des coûts.

Des faits importants ont aussi jalonné la route de la formation et du perfectionnement au cours de ces années : les programmes Cours et affectation de perfectionnement et Échanges Canada furent introduits. Les femmes commencèrent à s'inscrire en nombre considérable à tous les cours de formation. Le centre de Touraine pour les études en gestion fut établi. Enfin, la formation fut offerte sur une grande échelle dans les deux langues officielles. En 1975, les deux tiers du budget de la Commission (incluant les sommes allouées à la formation linguistique) étaient consacrés à la formation des fonctionnaires.

En 1979, la Commission était à la croisée des chemins en ce qui concerne la formation et le perfectionnement. D'une part, grâce à de nouvelles techniques de formation et à de nouveaux ouvrages didactiques, l'auto-enseignement et la formation des gens postés dans des endroits isolés donna de bons résultats. D'un autre côté, le programme d'austérité du gouvernement a amené les ministères et, partant, la Commission, à réduire considérablement leurs activités de formation. La Commission devait, dès lors, s'assurer que les cours étaient, de façon manifeste, liés à l'emploi et correspondaient bien aux besoins des clients. Il lui fallait veiller néanmoins à ce que ses cours de formation ne soient pas surchargés afin de ne pas menacer la qualité de l'enseignement. Il lui incombait, en plus, de contrôler le rendement.

Pour réaliser ces objectifs, on adopta une approche systémique en formation qui consistait :

- à analyser les besoins de formation des fonctionnaires en tenant compte des fonctions de leur emploi;
- à choisir la bonne méthode de formation et le matériel didactique pertinent;
- à établir des tests qui permettent de vérifier si l'étudiant a acquis les compétences et les connaissances qu'on a voulu lui impartir;
- à donner le cours;
- à valider le cours, c'est-à-dire à vérifier si le rendement au travail du fonctionnaire s'est amélioré par suite de la formation qu'il a ainsi reçue.

Rapport annuel

1·9·8·7

Ces dernières années, la Commission a également établi un centre de renseignements sur la formation qui a pour but d'informer les gestionnaires de la Fonction publique sur les cours offerts par la Direction générale du perfectionnement et par d'autres organisations privées ou publiques. Ces renseignements devraient aider les gestionnaires à choisir les cours qui conviennent le mieux à leurs besoins et à ceux de leurs employés, sans égard à l'institution qui offre la formation.

La Commission a fait des pas de géant depuis une décennie pour améliorer les services et les produits de formation qu'elle offre à ses clients. Elle a beaucoup accompli et elle compte continuer sur sa lancée dans les années à venir.

Le taux de participation en 1987

Comme elle œuvre au sein de la Fonction publique fédérale, la Commission a dû composer avec l'habitude qu'ont pris les ministères de restreindre leurs dépenses, en particulier au chapitre de la formation. Disposant de moins de fonds et d'un effectif réduit, les ministères ne peuvent se permettre de laisser autant d'employés s'absenter pour de longues périodes; ils ont donc laissé tomber les cours de longue durée.

Bien que cela ait fait diminuer les recettes et augmenter les frais, le nombre réel de participants aux cours de la Commission en 1987 est demeuré à peu près le même qu'en 1986. Au total, 12 367 personnes ont fréquenté les cours de la Commission en 1987, alors qu'il y en avait eu 12 328 en 1986. Cette participation est cependant beaucoup moins élevée que celle de 1985 (13 988). Sur le nombre total de participants en 1987, 50 % étaient des femmes et 50 % étaient des hommes. La Commission a formé 2 029 autres personnes grâce à 146 cours offerts à contrat.

Bien que le nombre de cours offerts en 1987 par la Commission ait été de 1 276, elle en a effectivement donné 835 comparativement à 740 en 1986 (voir le relevé O). Les relevés 54, 55 et 56 de la section des statistiques donnent plus de détails sur le nombre de participants qui se sont inscrits aux cours de la Commission.

Pour aider les ministères à absorber le coût de la formation de leurs employés en période d'austérité, la Commission a pris deux importantes initiatives. Elle a offert des rabais sur tous ses cours donnés à l'extérieur de la région de la Capitale nationale (RCN) en avril, mai et juin. Dans la RCN, la Commission a commencé à donner des cours le soir et à offrir certains de ses cours dans des endroits plus facilement accessibles aux fonctionnaires. Elle planifie en plus de donner des cours de fin de semaine dans la RCN. Si la demande est suffisante, on pourra envisager de faire la même chose dans les régions.

De plus, la Commission a commencé — et continuera dans cette veine — à faire connaître davantage ses produits et ses services pour que les ministères et organismes soient plus au fait de ce qu'elle offre.

L'analyse des professions

Dans le but d'améliorer la compétence au travail des fonctionnaires fédéraux, la Commission travaille avec ardeur à concevoir, élaborer et présenter ses cours de formation selon une approche systémique. Elle veille aussi à ce que le contenu des cours soit directement lié aux emplois réels en faisant l'analyse détaillée des emplois des fonctionnaires.

En 1987, elle a terminé deux analyses des professions : l'analyse de la fonction de gestion du matériel et l'analyse de la fonction des communications. Cette dernière fait partie de la révision pangouvernementale de la gestion des communications. Les résultats de cette analyse ont mis en relief certains aspects du travail des agents des services d'information (IS) qui pourraient être examinés lorsque viendra le temps de redéfinir les rôles et les responsabilités de ce groupe professionnel. Les données recueillies serviront à soutenir un grand nombre d'initiatives dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Elles serviront ainsi à améliorer les méthodes de recrutement, de formation, d'embauche et de promotion des agents des services d'information.

Deux autres analyses — la fonction de gestion des télécommunications et la fonction de gestion du personnel — sont en cours; elles seront terminées durant la prochaine année financière.

Les renseignements détaillés sur les emplois, recueillis au cours de l'analyse d'une profession, sont emmagasinés dans une base de données électronique qui peut également servir à d'autres

O Nombre de cours donnés par la Commission selon le domaine de cours

Domaine de cours	1984 N.	1984 %	1985 N.	1985 %	1986 N.	1986 %	1987 N.	1987 %
Orientation en gestion[a]	58	8,5	67	9,0	56	7,6	54	6,5
Théorie et pratiques de gestion	150	22,1	184	24,9	198	26,6	202	24,2
Informatique	124	18,2	133	17,9	153	20,7	172	20,6
Gestion financière	107	15,7	103	13,9	87	11,8	84	10,1
Gestion du matériel	24	3,5	22	3,0	20	2,7	22	2,6
Colloques[b]	46	6,8	56	7,5	34	4,6	68	8,0
Gestion du personnel	133	19,6	133	17,9	147	19,9	190	22,8
Approche systémique en formation	9	1,3	8	1,1	8	1,1	9	1,1
Perfectionnement personnel	27	4,0	33	4,4	33	4,5	30	3,6
Vérification	2	0,3	3	0,4	4	0,5	4	0,5
Total	**680**	**100,0**	**742**	**100,0**	**740**	**100,0**	**835**	**100,0**

[a] Inclut les cours en gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.
[b] Cours traitant de questions d'actualité qui intéressent les gestionnaires.

fins qu'à la formation. Outre qu'elle peut servir de base solide pour réorganiser les emplois de façon à mieux répartir les ressources humaines, on peut s'en servir pour d'autres applications liées aux ressources humaines. Grâce au financement du Conseil du Trésor, ces données sont mises à la disposition des ministères et organismes fédéraux afin de les aider à gérer leurs propres ressources humaines.

La fait d'établir un rapport entre le contenu des programmes de formation et les exigences des emplois cernées par les personnes qui font effectivement le travail, peut contribuer à améliorer la qualité des cours de formation de la Commission. Il en résulte une amélioration de la compétence et du professionnalisme des fonctionnaires et de la qualité du service au public.

Le perfectionnement des gestionnaires

Pour faire en sorte que les gestionnaires soient toujours hautement compétents, la Commission administre toute une variété de programmes, dont Échanges Canada, le programme Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale, les Programmes internationaux et le programme Cours et affectations de perfectionnement.

Échanges Canada

Le programme Échanges Canada a pour but d'établir des liens étroits entre le secteur privé et le secteur public. Des fonctionnaires des échelons supérieurs sont temporairement affectés au secteur privé, à des établissements d'enseignement, à des sociétés d'État, à des organisations sans but lucratif, à des associations bénévoles et à d'autres ordres de gouvernement. De même, des représentants de ces secteurs sont affectés à la Fonction publique fédérale. Ainsi tous les participants acquièrent-ils de l'expérience dans un autre milieu de travail, ce qui leur permet d'atteindre leurs propres objectifs de carrière tout en les aidant à répondre aux besoins généraux tant de l'organisme d'accueil que de l'organisme parrain.

Au 31 décembre 1987, 196 personnes avaient participé au programme Échanges Canada, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. Parmi elles, 51 % provenaient de l'extérieur de la Fonction publique fédérale et 49 % en faisaient partie et sont allées vers d'autres organisations dans d'autres secteurs de l'économie canadienne. Cette répartition des affectations est le juste reflet des niveaux d'activité normaux.

Programme Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale

Vers la fin de 1985, on a entrepris une révision du programme Échanges Canada. On en conclut alors que, bien que plus de 1 200 affectations avaient eu lieu aux termes du programme depuis sa création en 1971, l'objectif particulier, et très important, du resserrement des relations et de l'amélioration de la bonne entente entre le gouvernement et les milieux d'affaires pourrait plus facilement être atteint si l'on établissait un nouveau programme qui aurait pour but précis de favoriser les échanges entre les cadres du gouvernement fédéral et ceux des milieux d'affaires. C'est ainsi qu'on inaugura, en 1987, le programme Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale, dans le but précis d'améliorer les rapports entre les milieux d'affaires et le gouvernement tout en permettant aux cadres de haut calibre de se perfectionner sur le plan personnel en assumant des affectations pleines de nouveaux défis.

Pour appuyer le programme, le Premier ministre a nommé un comité consultatif chargé de surveiller la mise sur pied et le déroulement du programme. Ce comité, qui relève directement du Premier ministre, comprend les fonctionnaires administratifs en chef de grandes sociétés et les sous-chefs de certains ministères à vocation économique, et comme membres d'office, le greffier du Conseil privé, le secrétaire du Conseil du Trésor et la présidente de la Commission de la Fonction publique. Au cours des huit premiers mois, huit échanges de cadres ont eu lieu en vertu de ce programme.

Programmes internationaux

L'Office des programmes internationaux a pour mandat, de concert avec le ministère des Affaires extérieures, d'augmenter le nombre des postes que détiennent des Canadiens dans les secrétariats des organisations internationales, et d'en rehausser le niveau. Il coordonne en outre l'affectation temporaire de fonctionnaires canadiens auprès des gouvernements étrangers et de personnes provenant d'autres pays à des postes de la Fonction publique canadienne.

Au cours de l'année 1987, malgré le gel du recrutement aux Nations unies, 44 Canadiens (dont sept femmes) ont été assignés à des postes au sein d'organismes internationaux. Par ailleurs, 13 fonctionnaires canadiens ont accepté des affectations au sein de gouvernements étrangers et 11 personnes provenant de pays divers ont été affectées à des postes de la Fonction publique canadienne.

Cours et affectations de perfectionnement

Le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) est un programme intégré d'enseignement et d'affectations qui a pour but d'aider les organisations à former des cadres intermédiaires, dont le fort potentiel est reconnu, pour les préparer à occuper des postes de gestion supérieure. Ceux et celles qui sont choisis participent à un cours de neuf semaines en résidence avant d'entreprendre une série d'affectations soigneusement sélectionnées, l'objectif étant de rendre encore plus compétente et plus professionnelle la catégorie de la gestion. Depuis 19 ans qu'il existe, plus des deux tiers de ceux et celles qui y ont participé ont atteint les échelons de la gestion supérieure, et plusieurs ont même atteint, voire dépassé, le niveau de sous-ministre adjoint.

Le programme CAP de l'Ouest a débuté en 1984. Il continue d'attirer des participants des secteurs fédéral, provincial et territorial de l'Ouest et du Nord et de diverses associations autochtones. Ce programme construit des liens entre les agents du gouvernement fédéral et ceux des autres paliers

de gouvernement dans l'Ouest et contribue à mieux faire comprendre les attitudes et les attentes de l'Ouest du Canada.

Au cours de l'année, 55 nouveaux participants, dont 30 femmes, ont été acceptés aux programmes CAP de la région de la Capitale nationale et de l'Ouest. Les 175 nouvelles affectations organisées à l'intention des 195 participants actifs représentent une augmentation considérable par rapport aux 113 de l'an dernier. Tout comme en 1986, 12 participants au programme ont été nommés à la catégorie de la gestion.

La formation linguistique

Les premiers cours de langues officielles secondes organisés pour les employés de l'État ont été donnés à Hull en janvier 1964. Cinq professeurs dispensaient alors à quarante-deux fonctionnaires un enseignement emprunté à la France. En effet, la méthode utilisée, Voix et Images de France, présentait à l'aide de films et de bandes sonores les structures de la langue française dans le cadre de scènes de la vie quotidienne à Paris. Cette méthode audio-visuelle a eu cours à la Fonction publique jusqu'au début des années 1970.

À la suite de l'adoption, en juillet 1969, de la *Loi sur les langues officielles*, le Bureau des langues décidait d'élaborer une méthode d'enseignement du français langue seconde, Dialogue Canada, qui était adaptée au milieu de la Fonction publique canadienne. Avec cette méthode, la Commission innovait parce qu'elle adaptait au milieu de travail des structures de langue déjà utilisées dans un contexte de vie quotidienne. Dialogue Canada, qui était à l'époque à la fine pointe de la linguistique appliquée, misait sur les nouveaux courants en psycho-pédagogie. Bientôt apparaissait également la méthode *Contact Canada*, destinée aux francophones apprenant l'anglais et fondée elle aussi sur des principes d'utilisation pratique de la langue.

Dans une déclaration de politiques publiée en 1977, le Conseil du Trésor et la Commission mettaient l'accent sur la langue de communication, plus précisément sur les besoins langagiers directement reliés aux tâches à accomplir. La Commission entreprenait dès lors la révision de ses cours de français et d'anglais. Étalée sur plusieurs années, cette révision a conduit au remplacement des deux méthodes existantes par de nouveaux programmes encore en usage.

En 1981, les politiques sur les langues officielles étaient modifiées. Elles insistaient entre autres sur l'utilisation par l'employé, à son retour au travail, des compétences linguistiques acquises en formation. Ces décisions confirmaient du même coup à la Commission que le remaniement de son matériel pédagogique allait dans le sens des visées gouvernementales. En effet, la révision entreprise avait pour objectif d'assortir diverses approches pédagogiques aux différentes façons d'apprendre des étudiants.

Depuis le début des années 1980, les programmes pédagogiques de la Commission sont donc axés sur les tâches que doivent accomplir les fonctionnaires. La progression ne se situe plus au niveau des structures grammaticales mais bien au niveau de la fréquence, de la complexité et de l'à-propos des fonctions à accomplir dans des situations données.

Pour ce qui est de la prestation de cours proprement dite, les vingt dernières années ont vu se succéder diverses modalités, répondant à diverses exigences, tant gouvernementales qu'individuelles. Ainsi, la Commission a offert des cours à temps partiel, des cours cycliques, des cours en immersion, des cours intensifs et continus ainsi que des cours du soir et de fin de semaine.

En 1987, le programme de formation linguistique a continué d'être l'objet de discussions entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission. Même si la révision du dossier sur les langues officielles et celle du programme de formation linguistique étaient loin d'être terminées à la fin de 1987, certains aspects de la formation linguistique étaient déjà modifiés de façon importante.

Dans le cadre de la réduction des années-personnes annoncée par le gouvernement, la Commission a réduit de 16 % les années-personnes consacrées à la formation linguistique. La Commission n'a pu donc répondre à toutes les demandes de formation linguistique, surtout au chapitre des cours à temps partiel le jour et des cours du soir.

Par ailleurs, une division du contrôle de la qualité a été mise sur pied. Elle est responsable de mettre en place un système de contrôle de la qualité reliée à la fois aux activités pédagogiques et à l'administration. Ce système touche aux quatre domaines suivants : la participation à l'établissement des normes et la vérification de leur mise en application; l'élaboration d'outils de mesure (classement et fin de niveau); l'évaluation de l'efficience et de l'efficacité; les conseils à la direction.

Malgré la réduction des années-personnes, de nouveaux services ont été établis. Ainsi, les cadres de direction (EX) pourront se prévaloir d'un nouveau cours élaboré spécialement pour eux à partir des résultats de l'analyse occupationnelle faite pour la catégorie de la gestion. L'objectif principal du programme est d'amener les EX à s'exprimer, au travail, de manière fonctionnelle dans leur seconde langue officielle.

Le programme offre quatre sessions intensives de formation linguistique : deux sont données dans la RCN et une autre est prévue à Québec. Les participants sont parfois en résidence. Des activités de formation en milieu de travail, des cours à options et un service de tutorat font également partie du programme offert. Un premier groupe a commencé sa formation à l'automne. On compte accueillir cent participants par année.

Par ailleurs, un nouveau cours a été organisé pour les titulaires de postes bilingues qui ont été formés aux frais de l'État mais qui ont échoué au test de l'Évaluation de langue seconde (ELS) subi à des fins de confirmation de leur admissibilité à la prime au bilinguisme. Ce cours de rattrapage ne pourra être utilisé qu'une seule fois pour le même profil linguistique au cours de la carrière d'un employé. Le programme, qui prendra fin en août 1991, est dispensé selon deux options : l'option de 200

heures aux frais de l'État et l'option de 400 heures dont un maximum de 200 aux frais de l'État.

Les spécialistes de l'enseignement des langues secondes officielles sont à préciser la nouvelle approche retenue pour la formation linguistique, soit l'approche systémique. D'inspiration américano-canadienne, elle se compose de plusieurs phases et étapes pour lesquelles les responsabilités du client et celles de l'organisme de formation sont clairement définies afin que les programmes répondent le plus possible aux objectifs de formation. Ainsi donc, dans un avenir rapproché, les programmes de la Commission, parce qu'ils se fondent sur les résultats de l'analyse occupationnelle, répondront plus directement aux besoins axés sur la langue de travail.

Entre-temps, la Commission a entrepris la refonte de ses programmes de base en langues officielles secondes. La clientèle étudiante anglophone bénéficiera dans un avenir rapproché d'un matériel pédagogique renouvelé : *Le Français pour nous*, cours de base pour répondre aux besoins communs à l'ensemble de la clientèle et *Le Français pour moi*, une trousse de matériel et d'outils pédagogiques d'auto-apprentissage complémentaires au cours de base général.

Quant aux étudiants francophones, le cours *Communicative English for The Work Place* les amène d'une connaissance générale de l'anglais à une langue de plus en plus liée au travail et même liée à des tâches particulières. Ce programme aux nombreuses composantes fait davantage appel à la participation de l'étudiant et lui fait porter la responsabilité de son apprentissage.

Perspectives d'avenir

Ces dernières années, la société canadienne a dû faire face à un problème de plus en plus répandu dans un grand nombre de pays : l'analphabétisme. Des rapports récents révèlent que plus du quart de la population canadienne pouvait être considéré comme analphabète selon des critères modifiés pour tenir compte de la vie moderne. Vu que pratiquement tous les milieux sont aux prises avec le même problème (les écoles, les universités, l'entreprise privée et, probablement aussi, la fonction publique), la Commission est d'avis qu'elle peut avoir un rôle à jouer dans l'amélioration de la qualité de la première langue officielle des fonctionnaires. Des recherches préliminaires sont déjà en cours, qui devraient permettre, à plus ou moins brève échéance, la mise sur pied de cours spécialisés offrant de l'aide aux employés de l'État dans ce domaine.

Par ailleurs, des modules de formation dans la langue de la profession seront élaborés de façon à permettre le rapprochement le plus étroit possible entre la langue apprise en salle de classe et la "langue du métier", par exemple dans le domaine de la bureautique, des finances, etc. Un projet pilote en ce sens devrait être en place en 1988. Ce projet implique nécessairement la formation professionnelle des professeurs de langue afin qu'ils soient en mesure d'enseigner la langue de divers métiers de la Fonction publique.

La rationalisation de la formation

Le 1er avril 1988, la Direction générale du perfectionnement et la Direction générale du programme de la formation linguistique seront fusionnées en une seule direction qui s'appellera la Direction générale des programmes de formation. Par cette intégration, la Commission espère améliorer son efficience en matière de formation et réaliser des économies d'échelle en regroupant sous une seule entité administrative toutes les fonctions liées à la formation linguistique ainsi qu'à la formation et au perfectionnement professionnel des fonctionnaires.

Pour améliorer davantage son efficience, la Commission s'est lancée dans un programme de bureautique en vertu duquel elle aura recours aux techniques de pointe pour, par exemple, réduire considérablement le temps nécessaire à l'établissement des horaires pour les classes et de l'emploi du temps des instructeurs, des listes des locaux occupés ainsi que du matériel et de l'équipement disponibles. De plus, l'intégration des inscriptions va permettre d'inscrire plus rapidement tous les clients.

D'une région à l'autre

Rapport annuel

1·9·8·7

D'une région à l'autre

Les sept bureaux régionaux de la Commission assument ensemble la responsabilité de l'exécution des programmes et de la prestation des services de la Commission aux ministères fédéraux partout au Canada; chacun doit, par contre, adapter ces programmes et ces services aux besoins spéciaux du public de sa région.

Au Canada, les différences régionales sont un fait reconnu. Ainsi, les comptes rendus des activités annuelles des bureaux régionaux varient parfois considérablement. Dans les régions où le taux de chômage reste relativement élevé, par exemple, le nombre de candidats à des postes de la Fonction publique a beaucoup augmenté. Par contre, les régions où le taux de chômage est faible ont eu plus ou moins de difficultés à recruter du personnel compétent, et ont dû lancer des programmes de recrutement dynamiques.

Néanmoins, des tendances similaires se dégagent des rapports de toutes les régions. Comme en 1986, la plupart des activités de dotation révèlent que, pendant cette seconde année complète de réduction des années-personnes, les efforts ont été axés principalement sur le redéploiement des personnes affectées par cette réduction. La plupart des régions ont également souligné la collaboration qu'elles ont reçue de divers ministères à cet égard. Bon nombre de mesures de dotation dans les régions manifestent également une tendance au recrutement de candidats à des postes de durée déterminée plutôt qu'à des postes de durée indéterminée.

Par ailleurs, toutes les régions rapportent un degré important d'activités dans les secteurs liés au Programme d'emploi des membres des minorités visibles, au Programme d'accès pour les personnes handicapées, au Programme national de perfectionnement des autochtones, au Programme des carrières du grand Nord et dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en général, et ce, malgré les difficultés inhérentes à ces activités en période de restriction.

Atlantique

Environnement

La création, en 1987, de l'Agence des perspectives de l'Atlantique a suscité un intérêt renouvelé et une plus grande publicité concernant l'expansion régionale. La liste des candidats inscrits aux répertoires a augmenté en raison du taux toujours élevé du chômage. Une attention toute particulière a été apportée aux changements dans les opérations du Centre de l'emploi et de l'immigration, et il en est résulté une revitalisation et une rationalisation des services de recrutement et de présentation offerts au public et aux ministères.

Activités principales

En 1987, de tous les autres programmes régionaux, ce sont les activités de réaménagement de l'effectif qui ont pris la vedette. Au cours de cette seconde année complète de réduction des années-personnes, la plupart des ministères ont reconnu qu'il était nécessaire d'instaurer des programmes de redéploiement internes plus dynamiques afin de voir à assurer le placement de leurs propres employés touchés. Ces programmes, combinés à une planification des ressources humaines administrée plus efficacement, ont contribué à une réduction marquée du nombre de nouvelles priorités d'employés déclarés excédentaires ainsi qu'au placement d'un nombre important de bénéficiaires de priorités.

Toutefois, le nombre des placements a diminué par rapport à 1986. Cette diminution peut être attribuée à la baisse du nombre de personnes déclarées excédentaires et au fait qu'un grand nombre de ces dernières ont choisi de quitter la Fonction publique, se prévalant du plan d'incitation financière offert par le Conseil du Trésor. Par ailleurs, un certain nombre d'employés excédentaires sont actuellement en détachement à des fins de recyclage; ils ne seront placés qu'en 1988.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, l'addition dans la région de deux agents responsables de l'équité en matière d'emploi a permis d'exécuter

toute une gamme de programmes et de services dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique. Ces programmes atteignent maintenant un plus grand nombre de groupes sous-représentés.

La mise sur pied du Programme d'emploi des membres des minorités visibles a augmenté les occasions d'emploi dans la Fonction publique des membres de ces groupes dans toute la région. Les encouragements prévus par le programme ont donné un nouvel essor au Programme d'emploi des Noirs mis sur pied en Nouvelle-Ecosse il y a presque 15 ans pour aider la population locale noire.

Par ailleurs, la déconcentration du Programme national de perfectionnement des autochtones vers les bureaux régionaux et de district a augmenté la visibilité du programme.

En général, le recrutement s'est maintenu au même niveau que l'année précédente. La proportion des candidatures sollicitées activement par le bureau a été de 10 % supérieure à celle de 1986 et des méthodes plus efficaces ont été utilisées pour informer le public qu'il existe encore des débouchés, malgré tout ce que la presse a pu écrire concernant la réduction des années-personnes. La région s'est manifestée activement dans les établissements post-secondaires par le truchement du Programme de recrutement postsecondaire et d'autres initiatives qui intéressent et engagent les associations de campus. Il importe également de mentionner l'augmentation importante du nombre de candidats dans les répertoires régionaux.

La plupart de toutes les présentations faites en 1987 l'ont été pour des postes des catégories scientifique et professionnelle, et technique. En 1987, les ministères ont continué à demander dans une large mesure (67 %) des présentations pour des postes de durée déterminée. Le recrutement et les présentations pour des postes de période déterminée ont été utilisés afin d'amortir l'effet de la réduction des années-personnes.

Dans la région de l'Atlantique, il y a eu 225 participants de moins aux cours de formation et de perfectionnement du personnel. L'Île-du-Prince-Édouard a connu la baisse la plus importante. Le domaine de cours qui a connu la plus grande réduction a été celui de la théorie et des pratiques de gestion. Il n'a compté que 119 participants. En outre, 112 personnes ont assisté à des cours donnés par voie de contrat.

À Halifax, les inscriptions aux cours de langue à plein temps étaient moins nombreuses au cours de la première partie de l'année, mais ont augmenté vers la fin de l'année. Le nombre d'inscriptions pour les autres cours n'a pratiquement pas changé. Plusieurs ministères ont demandé des cours de communication téléphonique. L'apprentissage individuel supervisé et les cours privés gagnent en popularité. Au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, des contrats ont été renouvelés avec chacune de ces deux provinces pour la prestation de cours de langue.

Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a augmenté modérément en 1987, tout comme le nombre d'appels interjetés. L'augmentation du nombre d'appels est particulièrement notable à Terre-Neuve où 31 (19,7 %) des 157 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel ont fait l'objet d'un appel, contre 10 (7,6 %) des 131 processus complétés en 1986.

Québec

Environnement

Une reprise soutenue de l'activité économique au Québec, notamment dans les secteurs de la construction et des services, aura marqué 1987. Il est également important de noter que le marché du travail est caractérisé par un vieillissement de la main-d'œuvre, une faible mobilité tant professionnelle que géographique ainsi que par des possibilités limitées pour les jeunes d'obtenir des postes de durée indéterminée. C'est dans ce contexte socio-économique que la Fonction publique fédérale administre la réduction des années-personnes et déploie beaucoup d'efforts à la relocalisation des employés qui sont touchés.

Activités principales

Le réaménagement de l'effectif de nombreux ministères a alimenté de façon constante l'administration des priorités dans la région. Ainsi, la mise en valeur des candidats prioritaires, par le biais de sessions de sensibilisation visant les hauts fonctionnaires, les gestionnaires intermédiaires, les directeurs de personnel ainsi que les responsables de la dotation des divers ministères a sensiblement augmenté.

Les programmes visant les groupes sous-représentés ont constitué une sphère d'activitié importante au cours de l'année. L'inventaire régional, remanié, est maintenant représentatif du marché du travail québécois pour l'ensemble des programmes. De plus, les efforts de mise en marché des candidats, par l'entremise de campagnes de sensibilisation, de la publicité, de visites ministérielles, et de rencontres avec les gestionnaires de programmes ont été intensifiés. La mise sur pied du Programme d'emploi des membres des minorités visibles a pris son essor au cours de l'année et les résultats sont déjà manifestes. Le répertoire comprend plusieurs centaines de candidats. Le nombre de candidats anglophones présentés par la Commission a aussi augmenté. Enfin, des séances spéciales de formation, destinées à la clientèle des groupes sous-représentés, ont été mises sur pied.

Au chapitre du recrutement, le nombre de présentations aux ministères de candidats de l'extérieur de la Fonction publique a diminué. Toutefois, le volume de demandes d'emploi reçues a sensiblement augmenté. La région du Québec a effectué un recrutement massif afin de combler plus de postes de vérificateurs pour le compte de Revenu Canada. De plus, l'ouverture de l'Institut de cartographie de Sherbrooke a exigé des efforts soutenus en vue de pourvoir à plusieurs postes dans divers groupes professionnels spécialisés. Enfin, plusieurs postes de spécialistes en gestion des systèmes d'ordinateurs ont été comblés.

La région du Québec a tenu de nombreuses sessions d'information et assuré une présence constante dans tous les centres universitaires afin de maintenir l'intérêt des finissants à faire carrière dans la Fonction publique fédérale. De plus, le programme coopératif a aussi permis à un certain nombre d'étudiants des niveaux collégial et universitaire de se familiariser avec le milieu de la Fonction publique.

Le 21 août 1987, la présidente de la Commission, et le recteur de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), signaient un protocole d'entente au sujet des cours de la Direction générale du perfectionnement. L'entente stipule que quelque 23 cours peuvent recevoir des équivalences en crédits dans le cadre de l'inscription d'un candidat aux programmes de certificat et de baccalauréat des sciences de la gestion de l'UQAM. C'est une première au Canada. De semblables ententes avec d'autres universités au Québec et ailleurs sont envisagées.

De plus, le nombre de participants aux cours de perfectionnement de la Commission (à l'extérieur de la RCN) est passé de 907 à 1 400 en 1987. L'informatique, la gestion du personnel et la théorie et pratiques de gestion sont les domaines de cours qui ont vu le plus d'augmentation. Il y a eu 519 participants aux cours donnés par voie de contrat.

En 1987, le centre d'enseignement de Montréal a effectué environ 1 000 inscriptions à ses cours de langues. Le centre a joué tout au long de l'année un rôle très important dans l'élaboration du programme de rattrapage à l'intention des employés n'ayant pas maintenu leur niveau de bilinguisme. Ce programme sera utilisé dans tous les centres du pays.

Il est aussi intéressant de noter l'intérêt grandissant pour la formation linguistique de la part des membres de la catégorie de la gestion et des juges de la Cour supérieure; d'où une augmentation des cours à leur intention.

Le centre de Montréal dispense également des cours du soir en anglais dans plusieurs villes du Québec, dont St-Hyacinthe, Sherbrooke, Rouyn et La Macaza.

En 1987, les demandes de cours du soir en anglais ont augmenté de 12 % au centre de Québec. Des cours ont été offerts dans trois autres villes, ce qui porte à 12 la nombre de villes sous la direction du centre de Québec. En outre, de nouvelles ententes ont été conclues avec les ministères fédéraux et les employés des ministères provinciaux mis en rapport avec la Commission par le ministère du Secrétariat d'État, afin de répondre à des besoins particuliers.

Les demandes de cours en français, tels que les cours d'immersion Résibec, n'ont pas changé. La section française a continué de mettre au point du matériel didactique afin de satisfaire les besoins d'une vaste clientèle.

Alors que le nombre des appels a diminué légèrement, le nombre des plaintes reçues par la Direction des enquêtes a augmenté considérablement en 1987. Ces dernières ont trait principalement à des concours publics et à diverses allégations d'irrégularité en matière de dotation.

Capitale nationale

Environnement

Dans la région de la Capitale nationale, le marché de l'emploi est demeuré stable. Le fait que le gouvernement fédéral fournisse le tiers des emplois dans la région est un des principaux facteurs qui contribuent à assurer cette stabilité au fil des ans. Par ailleurs, quoique la réduction des années-personnes ait continué d'être appliquée dans les ministères, elle fut moins forte que l'année dernière, ce qui s'est traduit par une diminution du nombre des priorités. De plus, il y a eu une augmentation des activités de recrutement.

Activités principales

Les présentations qui ont été faites aux ministères de la région de la Capitale nationale ont augmenté en 1987. Les groupes où il y en a eu le plus grand nombre sont ceux des commis aux écritures et aux règlements, du secrétariat, de l'administration des programmes, des services administratifs et de la gestion des systèmes d'ordinateur. Au niveau professionnel, la plupart des postes ont été comblés à partir du Répertoire national des candidats. Seulement 2 % des postes ont dû être annoncés. En 1987, le nombre de demandes d'emploi reçues a aussi augmenté par rapport à 1986.

Le Bureau de la région de la Capitale nationale a recruté activement dans les écoles secondaires et les collèges et par la voie des journaux locaux afin de remédier à la grave pénurie de secrétaires et d'opérateurs de traitement de texte bilingues. Une étude a également été menée pour améliorer les services de présentation de ces groupes. Les tests qu'il faut administrer pour qu'un candidat soit inscrit au répertoire ont été réévalués et les capacités de recherche dans le système informatique ont été améliorées. À l'automne de 1987, le Bureau a entrepris deux grandes campagnes de recrutement de diplômés postsecondaires et d'agents du service extérieur. Un record sans précédent a été établi, 2 100 nominations ayant été faites en vertu du Programme d'enseignement coopératif.

On a continué d'aider les ministères à redéployer leurs employés touchés afin d'éviter qu'il y ait des employés excédentaires. Des services d'orientation, de mise en valeur et de présentation ont été offerts aux employés qui ne pouvaient être redéployés au sein de leurs propres ministères. Des séances portant sur la dynamique de la recherche d'un emploi ont également été organisées à l'intention des employés touchés pour les renseigner sur les techniques de recherche d'emploi et les sources d'emploi dans la région Ottawa-Hull.

En 1987, la Section des programmes d'équité en matière d'emploi du Bureau de la région de la Capitale nationale a accéléré son travail de recrutement et de mise en valeur (marketing) afin d'augmenter la participation de tous les groupes d'intérêts spéciaux en offrant de nombreuses séances d'information aux associations, aux ministères fédéraux et aux organismes de l'extérieur. Dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les conseillers se sont consacrés particulièrement à donner des conseils et de l'aide aux unités responsables de l'équité en matière d'emploi dans tous les ministères. Ils ont aussi dirigé des séances de sensibilisation à l'intention des gestionnaires et du personnel de dotation.

Les Services d'évaluation linguistique ont administré des tests à un total de 6 200 candidats en 1987, soit une augmentation de 11 % sur l'année précédente. Cette augmentation est en partie due au fait que des récipiendaires de la prime au bilinguisme ont dû repasser l'examen pour fins de confirmation de cette prime. Des ressources additionnelles ont donc été affectées à ce service.

Le nombre des participants aux cours de perfectionnement et de formation du personnel est resté sensiblement le même pendant l'année (8 280 partici-

pants en 1987 alors qu'en 1986 il y en avait eu 8 353). Certains domaines de cours ont connu des baisses substantielles et d'autres, des augmentations considérables. Les cours d'orientation en gestion et de gestion financière ont subi des réductions de l'ordre de 162 et de 130 respectivement tandis que les cours d'informatique ont accueilli 130 participants de plus. Pour ce qui est des cours donnés par voie de contrat, le nombre de participants a été de 746.

Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes est resté sensiblement le même. Le nombre d'appels interjetés, toutefois, a augmenté de plus de 30 % allant de pair avec l'augmentation du nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel.

Ontario

Environnement

En 1987, un certain nombre de facteurs ambiants ont contribué à rendre le recrutement plus difficile dans la Fonction publique en Ontario. Comme l'indiquent les taux de chômage, c'est la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail qui en a été la cause principale. En effet, en Ontario et surtout à Toronto, les taux se sont maintenus à un minimum record, bien inférieur à la moyenne nationale. L'augmentation considérable du coût de la vie en 1987 a également contribué à diminuer la réserve de candidats d'autres régions intéressés à se relocaliser dans le Sud de l'Ontario. Enfin, la décision du gouvernement provincial d'embaucher des fonctionnaires bilingues, a entraîné une vive concurrence sur le marché de l'emploi pour de tels employés. Ces trois facteurs ont réduit considérablement la réserve de candidats qualifiés inscrits au répertoire de la région.

Activités principales

Compte tenu du plan quinquennal de réduction des années-personnes, le niveau d'activités dans le secteur du placement des priorités est demeuré stable et ferme pendant toute l'année 1987. Un pourcentage élevé d'employés touchés par la réduction des années-personnes et la privatisation ont été redéployés à d'autres postes dans la Fonction publique.

La recrudescence des activités dans le secteur du recrutement, poussée par des facteurs ambiants, a pris diverses formes. À mesure que le nombre d'offres d'emploi permanent augmentait, des campagnes de recrutement successives ont été menées pour certains emplois de professionnels et de scientifiques. En fait, il se fait moins de recrutement pour des postes de généralistes ou en administration, la recherche active se faisant maintenant pour des postes techniques plus spécialisés. Le recrutement est axé maintenant surtout sur les fonctions financières et de vérification. Au cours du second semestre de l'année civile, de vastes campagnes de recrutement ont été menées pour doter des postes dans ces deux catégories. Les activités de recrutement accrues visaient également à établir et à entretenir des liens avec des associations ou des groupes afin de pouvoir accéder plus facilement à des candidats très en demande. Les associations de langue française et les groupes visés par les programmes d'équité en matière d'emploi de la Fonction publique se retrouvent dans cette catégorie.

Cette année, les Programmes d'emploi des autochtones en Ontario ont refait leur image en raison de la décentralisation du Programme national de perfectionnement des autochtones. Le second semestre a vu une augmentation constante du nombre d'occasions de placement pour ce groupe.

Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles, qui existe depuis l'automne de 1986, a été accepté sans difficulté et a eu du succès dans la région de l'Ontario. Les membres des minorités visibles représentent déjà plus de 10 % des candidats inscrits au Système de répertoire national des candidats et leur nombre augmente constamment. Le programme vise donc moins maintenant l'éducation du public et le recrutement et met l'accent davantage sur la mise en valeur, (marketing), de candidats qualifiés admissibles en vertu de ce programme à des fins de placement dans des postes scientifiques, professionnels et administratifs. Le Programme d'accès pour les personnes handicapées qui dispose d'un répertoire de candidats qualifiés, se propose également de placer des candidats dans des postes plus spécialisés.

En Ontario, en excluant la région de la Capitale nationale, il y a eu 503 participants, soit 121 de moins que l'an dernier aux cours de formation et de perfectionnement du personnel. C'est le domaine de l'informatique qui a été le plus touché : la participation a été réduite de 191 à 59. Le nombre de participants aux cours donnés par voie de contrat était de 198.

La région de l'Ontario a offert des cours de langue dans une quinzaine de villes en 1987. Des cours continus ont été donnés à Toronto, Kingston et Sudbury.

Un cours de base spécialement adapté à des déficients visuels a été dispensé à Toronto. Le nombre de candidats en cours en dehors des heures normales de travail a augmenté dans l'ensemble de la région.

Le bureau des Appels et Enquêtes a connu une faible augmentation du nombre d'appels interjetés et de plaintes reçues en 1987.

Manitoba et Saskatchewan

Environnement

L'économie diversifiée du Manitoba est restée ferme et stable malgré la baisse des marchés agricoles. Au point de vue du chômage cette province occupe le second rang au pays avec un faible taux de 6,8 %. L'économie de la Saskatchewan, par ailleurs, a été marquée par la faiblesse des prix du grain et par des excédents globaux de pétrole et de potasse. Le gouvernement de la Saskatchewan ayant réduit ses effectifs de 2 000 postes, de nombreux employés provinciaux, notamment ceux qui occupaient des postes de gestion supérieure, ont cherché de l'emploi auprès du gouvernement fédéral. Le gouvernement manitobain a décidé qu'il doit assurer au public un service fiable en langue française et, pour ce faire, il a mis au point un plan pour chacun de ses ministères. Cette mesure positive vient s'ajouter à celle qu'a prise la Fonction

publique fédérale afin d'assurer des services à sa clientèle dans les deux langues officielles.

Les programmes d'équité en matière d'emploi ont souffert de la réduction des années-personnes. Les ministères se retrouvent avec moins d'années-personnes, et doivent fréquemment redéployer leurs propres employés ou ceux qui leur sont présentés par la Commission dans les postes disponibles.

Activités principales

Il y a eu une certaine recrudescence de la demande de services de recrutement et de présentation en Saskatchewan en raison, pour une bonne part, de l'établissement de l'Institut national de recherche en hydrologie à Saskatoon. Il s'est fait beaucoup de recrutement pour l'Institut dans les catégories scientifique et professionnelle, et technique. Au Manitoba, par contre, le recrutement a baissé légèrement et les présentations ont connu une légère hausse comparativement à 1986.

Le Programme de possibilités d'emploi dans la Fonction publique s'est terminé le 31 mars 1987. Administré conjointement par la Commission et le ministère de l'Expansion industrielle régionale, ce programme a été conçu pour augmenter les possibilités d'accès des autochtones du Manitoba à des postes techniques de la Fonction publique fédérale pendant une période de trois ans. Des 33 autochtones recrutés à des postes de formation, 12 ont terminé le programme et ont été nommés à leur ministère d'accueil vers la fin de 1987. Cinq autres stagiaires devraient terminer le programme et être nommés à leur ministère d'accueil d'ici au 31 mars 1988.

La déconcentration vers les régions, le 1er avril 1987, du Programme national de perfectionnement des autochtones a permis d'améliorer les services d'orientation et de consultation offerts aux participants du programme et à leur ministère d'accueil.

La mise en application du Programme d'emploi des membres des minorités visibles et le prolongement du Programme d'accès à l'intention des personnes prêtes à occuper un emploi et qui souffrent de déficience psychiatrique, d'incapacité mentale ou de troubles d'apprentissage comptent parmi les faits à noter en ce qui a trait aux programmes d'équité en matière d'emploi de la région cette année.

En 1987, les bureaux de district du Manitoba et de la Saskatchewan ont augmenté considérablement le nombre total des candidats des groupes cibles inscrits à leurs répertoires. Les demandes provenant de femmes et de personnes handicapées ont augmenté. Le nombre de demandes des membres des minorités visibles a aussi augmenté au cours de l'année. Parmi les activités de mise en valeur des programmes d'équité en matière d'emploi, nommons les visites dans les ministères, la distribution de documentation publicitaire et des rencontres semi-annuelles avec les directeurs régionaux des ministères et leurs conseillers en personnel régionaux, tant au Manitoba qu'en Saskatchewan. Des contacts ont aussi été établis avec bon nombre d'organismes communautaires qui offrent des services à des membres de divers groupes de minorités visibles.

La Saskatchewan ayant augmenté ses activités de recrutement a pu accroître le nombre total des présentations de membres de groupes cibles. Le Manitoba, dont les niveaux d'activités de présentation ont été à peine supérieurs à ceux de 1986, a également augmenté le nombre total des présentations de membres de groupes cibles. Ces progrès incluent une augmentation du nombre de présentations des membres des minorités visibles dans la région, par suite de mesures spéciales prises afin de trouver des candidats qualifiés.

Au Manitoba, le Comité ad hoc des services fédéraux en français a été formé. Il est composé de représentants de la Commission, d'Emploi et Immigration Canada, du Bureau du Commissaire aux langues officielles et de la Société franco-manitobaine. En Saskatchewan, un comité semblable comprend des représentants de la Commission, du Bureau du Coordonnateur fédéral du développement économique, d'Emploi et Immigration Canada et de l'Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan. Ces comités font connaître et surveillent les services en langue française offerts au public par les ministères fédéraux.

La réduction des années-personnes a continué d'être le plus grand facteur influant sur les possibilités d'emploi en général. Il est encourageant de constater que le nombre d'employés déclarés excédentaires a diminué de 504 en 1986 à 252 en 1987, et que le nombre d'employés mis en disponibilité a diminué de 131 à 121.

La fermeture des bases du ministère de la Défense nationale dans la région rurale de la Saskatchewan a engendré des problèmes particuliers. Bon nombre des employés civils ne souhaitent pas quitter leurs communautés et puisqu'il n'y a pas d'autre présence fédérale, il a été impossible de les redéployer. Néanmoins, le nombre total des bénéficiaires de priorité dans la région a diminué, tandis que l'ensemble des placements de priorités a augmenté par rapport à 1986.

Les ministères ont amélioré leur gestion du réaménagement de l'effectif et acceptent maintenant plus volontiers les bénéficiaires de priorité provenant d'autres ministères. Les grands efforts déployés pour placer ces bénéficiaires ont cependant amélioré considérablement la situation dans son ensemble. Les possibilités de carrière pour les fonctionnaires n'en demeurent pas moins limitées et les ministères ont eu recours aux mutations et aux affectations de perfectionnement pour suppléer aux occasions de promotions qui se font plus rares. En outre, la Commission et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont formé un comité consultatif dans chacune des deux provinces afin de surveiller les activités de réaménagement de l'effectif et de trouver des solutions aux situations exceptionnelles : leur effacité a été évidente.

La participation aux cours de formation et de perfectionnement du personnel offerts par la Commission s'est maintenue en Saskatchewan (80 en 1987 par rapport à 92 en 1986), mais a connu une diminution de 124 participants au Manitoba (366 en 1987 par rapport à 490 en 1986). Le nombre de participants qui ont assisté aux cours offerts par voie de contrat a été de 217.

La Direction générale du programme de la formation linguistique a offert cette année aux fonctionnaires à peu

près le même nombre de cours continus à plein temps que l'an dernier. Cependant des changements ont été apportés aux cours du soir. Ces cours sont en effet organisés selon un programme fixe de formation échelonné sur une période précise et ce, afin de pouvoir proposer des objectifs plus précis aux clients et, en même temps, diviser le contenu du cours en sections bien définies et commercialement utilisables. Offrir des services de formation linguistique dans des localités de moindre importance ne peut s'avérer rentable que s'ils sont offerts à l'ensemble de la population, vu le petit nombre d'employés dans ces endroits.

Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a augmenté considérablement en 1987. Toutefois, le nombre des appels interjetés n'a augmenté que légèrement.

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Environnement

La situation de l'emploi s'est améliorée en Alberta au cours de la dernière partie de l'année au fur et à mesure que le taux de chômage diminuait. Malgré cette tendance favorable, le nombre de personnes qui cherchent de l'emploi auprès de la Fonction publique fédérale continue d'augmenter. C'est ainsi qu'à Edmonton, les opérations de dotation de la Commission ont pu profiter d'un marché de l'emploi où il y a des candidats bien qualifiés pour des emplois tant de spécialistes que de généralistes.

Du côté des Territoires du Nord-Ouest, la situation est tout autre étant donné qu'il n'y a pas suffisamment de candidats possédant la scolarité et l'expérience suffisantes et que les candidats éventuels désirent demeurer parmi les leurs. La tâche principale du bureau de la Commission de Yellowknife a été d'attirer du personnel qualifié à des endroits qui offrent des possibilités d'emploi. Afin de satisfaire ces besoins, le Programme des carrières du Grand Nord a fourni le perfectionnement et la formation nécessaires à 40 autochtones des Territoires du Nord-Ouest.

À mesure que progresse la déconcentration administrative des programmes fédéraux vers l'administration territoriale, la main-d'œuvre fédérale dans le Nord sera réduite, ce qui aura des conséquences sur le rôle de la Commission. La Commission devra réaménager ses opérations et modifier ses approches pour faire face aux besoins changeants en matière de dotation, de formation et de perfectionnement des ministères qui restent.

Activités principales

Dans toute la région, la réduction des années-personnes a continué d'être appliquée. Le nombre des employés réellement mis en disponibilité a été tenu au minimum, la Commission ayant déployé des efforts pour trouver un autre emploi aux employés touchés. En 1987, 599 employés ont été déclarés excédentaires en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. Cependant, un grand nombre, 408, faisaient partie de la Direction générale des services médicaux qui a été confiée à l'Administration des Territoires du Nord-Ouest. À la fin de l'année, un grand nombre de personnes touchées par la réduction des années-personnes avaient trouvé un emploi permanent auprès de la Fonction publique fédérale, preuve que les ministères ont collaboré en considérant les employés touchés de leur propre ministère ou provenant d'autres organismes.

En Alberta, les ministères ont accepté bien volontiers les bénéficiaires de priorité au niveau du soutien administratif. Cependant, à des niveaux hiérarchiques supérieurs, les ministères ont eu tendance à procéder par voie de concours parmi leur propre personnel pour doter bon nombre de postes et à n'embaucher un bénéficiaire de priorité que si les besoins opérationnels et la formation le permettaient. Néanmoins, des efforts continueront d'être faits pour arriver à un équilibre entre les possibilités d'avancement pour les employés ministériels et le placement des bénéficiaires de priorité.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un certain nombre d'employés touchés par la déconcentration administrative de la Direction générale des services médicaux en ont profité pour exercer leurs droits à titre de bénéficiaires de priorité et ont demandé un emploi ailleurs. La plupart des employés des catégories du soutien administratif et de l'exploitation ont accepté des postes auprès de l'administration territoriale. Cependant, bon nombre d'employés des catégories d'agent choisiront d'aller travailler ailleurs au Canada.

La région a continué de promouvoir la représentation des membres des groupes cibles. Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles a été lancé vers la fin de 1986. Il mettait à la disposition des ministères 15 années-personnes pour les encourager à embaucher en vertu de ce programme. L'accent a été mis particulièrement sur le recrutement de membres de minorités visibles à des postes des catégories d'agent.

L'accent a été mis également sur le recrutement de personnes handicapées à des postes d'agent par l'entremise du Programme d'accès. Neuf de ces nominations ont été faites sur une base permanente ou à long terme; 30 placements ont été faits en tout.

Grâce à la déconcentration du Programme national de perfectionnement des autochtones, la région a obtenu une aide financière intéressante afin de mettre en valeur les compétences des autochtones dans des postes de la Fonction publique. Par suite d'une campagne de recrutement proactive, 80 autres candidats autochtones ont été présentés au cours de l'année pour des postes dans des ministères. Diverses séances ont également été tenues pour préparer des candidats éventuels à occuper un emploi et pour sensibiliser les gestionnaires ministériels à la culture autochtone.

La déconcentration du Programme des carrières du Grand Nord permettra aux gestionnaires d'exécuter les programmes d'une façon qui tienne davantage compte des besoins de la région. Les agents de Yellowknife et d'Iqaluit s'occupent régulièrement de la formation et du perfectionnement de 40 à 50 participants. De plus grands efforts ont été faits pour recruter et orienter des candidats éventuels. Le succès du programme est dû pour une bonne part à l'aide reçue des gestionnaires ministériels qui sont conscients des conditions du Nord, notamment du faible niveau

de scolarité des autochtones et de l'isolation des communautés, et qui sont prêts à entreprendre une formation à long terme de la population autochtone de ces régions.

Au cours de la dernière année, un réseau d'entraide des femmes a été formé à Edmonton. Environ 30 femmes fonctionnaires de niveaux intermédiaires se rencontrent tous les deux mois pour échanger de l'information, écouter des conférenciers invités et s'aider les unes les autres. Des groupes semblables se forment présentement à Calgary et à Yellowknife.

En ce qui concerne les présentations de candidats aux ministères, la région s'est axée davantage cette année sur l'équité en matière d'emploi. Ainsi, pour les postes de la catégorie scientifique et professionnelle, environ 40 % des candidats présentés étaient des femmes. Dans la catégorie technique, 30 % étaient des femmes. La mise sur pied du Programme d'encouragement à l'exploration et à la mise en valeur a aussi créé beaucoup d'activités. Plus de 700 demandes d'emploi ont été reçues pour des postes à doter pour une durée de deux ans à des fins d'exécution du programme; 50 postes ont été comblés et 30 autres postes de vérificateur devraient l'être au début de 1988. La création du nouveau Bureau de la diversification de l'Ouest constitue un autre événement important : presque 100 demandes d'emploi ont été reçues du grand public et le recrutement pour doter les postes opérationnels du Bureau se fera au début de 1988.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement de l'Ouest (CAP de l'Ouest) reçut l'appui constant des administrations fédérale, provinciales et territoriales et d'autres organismes clients du secteur privé situés dans l'Ouest et dans le Nord du Canada. Le programme a accueilli des participants d'organismes du gouvernement fédéral ainsi que des gouvernements de l'Alberta, du Manitoba, de la Saskatchewan, du Yukon et de l'Administration des Territoires du Nord-Ouest. De plus, un organisme autochtone de la Colombie-Britannique a pris part au cours de gestion CAP de l'Ouest qui s'est donné à Calgary en 1987. Ces participants se sont joints à ceux des cours de 1985 et de 1986; 50 participants profitent actuellement d'affectations de perfectionnement administrées par le CAP de l'Ouest. Quatre participants ont terminé avec succès le programme en 1987, et ont été nommés à des postes de gestion supérieure ou de niveau de la haute direction, première indication que le programme a été jusqu'à présent un succès.

La participation à des cours de perfectionnement offerts par la Commission est demeurée stable en Alberta (506 participants en 1987 par rapport à 543 en 1986) tandis que, dans les Territoires du Nord-Ouest, la participation a diminué de plus de moitié, soit de 100 à 43.

La formation linguistique continue à susciter un grand intérêt dans la région et environ 700 demandes ont été reçues de 38 ministères et organismes. La majorité de ces demandes visaient des cours donnés en dehors des heures normales de travail. Ils sont offerts dans 6 villes de la région, dans les parcs nationaux de Jasper et Banff ainsi qu'à Yellowknife.

Des protocoles d'entente ont permis aussi de répondre à des besoins particuliers. Des cours sont offerts au ministère de la Justice à Edmonton où la nécessité de personnel bilingue se fait de plus en plus sentir à la suite de l'augmentation du nombre de procès tenus en français dans cette région. Vingt-trois juges de la Cour d'appel et de la Cour du Banc de la Reine continuent à se prévaloir de nos services de formation linguistique. Un projet pilote a été mis sur pied au ministère de l'Emploi et de l'Immigration où des cours à temps partiel sont complétés par des stages intensifs de fins de semaine. Des cours cycliques se donnent au ministère de la Défense nationale à la base de Lancaster Park. De plus, un groupe d'étudiants suit des cours continus de jour à Edmonton.

Le nombre d'appels interjetés a augmenté de façon appréciable en 1987. Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a également augmenté quelque peu; cependant, le nombre de nouveaux cas a considérablement augmenté.

Pacifique et Yukon

Environnement

En Colombie-Britannique, contrairement aux prédictions, l'économie s'est raffermie et le taux de chômage a diminué. Les secteurs de l'exploitation forestière, de la construction et du tourisme se sont montrés plus vigoureux que prévu. Nous ne savons pas encore quelles seront les répercussions de la politique de régionalisation et de privatisation de certaines de ces opérations que propose le gouvernement provincial. Néanmoins, il est improbable que le climat qui règne dans les relations de travail s'améliore substantiellement au cours de la prochaine année. Au Yukon, la population avait atteint un niveau sans précédent à la fin de 1987 et le taux de chômage a connu une baisse constante pendant l'année, ce qui indique une forte expansion de l'économie territoriale.

Activités principales

Dans la région du Pacifique et du Yukon, le nombre des employés dont l'emploi a été affecté a augmenté de façon constante au cours de l'année. Le transfert de responsabilités du ministère des Affaires indiennes et du Nord, la fermeture de deux bases de la Défense nationale ainsi que la privatisation des opérations de dragage du ministère des Travaux publics ont tous contribué à accroître le nombre des employés touchés en Colombie-Britannique. Bien que jusqu'à présent le Yukon n'ait pas été autant affecté que la Colombie-Britannique par la réduction des années-personnes, le transfert de responsabilités prévu diminuera considérablement la main-d'œuvre fédérale dans le territoire au cours des prochaines années. Malgré cela, la Commission persiste à croire que la réduction des années-personnes n'aura que des répercussions minimales sur les employés de la région.

Dès le début des mesures de réduction des années-personnes, le personnel régional a établi une relation de collaboration solide avec les ministères les plus touchés, particulièrement les Affaires indiennes et du Nord et Emploi et Immigration, ces deux ministères ayant travaillé étroitement avec le bureau régional afin de déterminer les

problèmes éventuels et de mettre sur pied un processus pour répondre aux besoins des employés touchés. Ces deux ministères, ainsi que le ministère des Pêches et des Océans, ont élaboré des systèmes internes efficaces pour le placement des employés susceptibles d'être touchés. En outre, le Service correctionnel du Canada a entrepris une restructuration d'envergure qui s'est traduite par une grande activité de redéploiement. Les représentants du bureau du district de la Colombie-Britannique et du bureau local de l'Alliance de la Fonction publique se sont rencontrés régulièrement afin de discuter de l'impact de la réduction des années-personnes et de résoudre les cas litigieux.

Il y a eu recrudescence des activités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour la région du Pacifique et du Yukon. Le Programme national de perfectionnement des autochtones ainsi que le Programme des carrières du Grand Nord ont été déconcentrés pour que l'accent soit mis davantage sur le placement au niveau régional. En outre, le Programme d'emploi des membres des minorités visibles a été mis en place avec succès dans la région. Malgré les difficultés inhérentes à l'application de l'équité en matière d'emploi pendant une période de réduction des années-personnes, bon nombre de ministères, avec l'aide de la Commission, ont démontré que le problème n'est pas insurmontable.

Dans la région, des efforts accrus ont été déployés à l'appui des objectifs d'équité en matière d'emploi par l'intermédiaire des activités normales de recrutement et de présentation, et des programmes de mesures spéciales. Entre temps, les répertoires de candidats ont été améliorés afin de refléter le calibre des membres de groupes d'intérêts spéciaux disponibles. Ces initiatives ont aidé les ministères à améliorer la représentation de groupes d'intérêts spéciaux et, en fait, le nombre de placements de membres de ces groupes a augmenté.

La région du Pacifique s'est aussi engagée activement dans la vie de la communauté francophone de Vancouver en participant aux activités de la Fédération des franco-colombiens.

Une bonne partie du recrutement, bien que relativement élevé malgré la réduction des années-personnes, concerne des postes pour une durée déterminée plutôt qu'indéterminée, reflétant ainsi l'incertitude liée à la politique de réduction des années-personnes. Il y a toujours une forte demande pour du personnel infirmier compétent et des travailleurs socio-psychiatriques; il y a peu de membres de ces professions actuellement sur le marché de l'emploi, et la dotation a dû se faire par des campagnes spéciales de recrutement. Revenu Canada, Impôt, a également eu besoin d'un grand nombre de vérificateurs et d'autres agents dans la région du Pacifique.

Le Programme d'enseignement coopératif a continué d'aider au placement dans les ministères. La région a participé activement à la mise en valeur de ce programme auprès des ministères tout en offrant à ceux-ci des services efficients et efficaces : il devient évident que le programme est une réussite puisque des ministères délaissent maintenant d'autres programmes en faveur de celui-ci.

Il ressort de discussions avec des candidats éventuels du niveau postsecondaire, que les étudiants de la région souhaitent surtout continuer à habiter dans l'Ouest, tandis que les débouchés sont en grande partie dans l'Est. Il existe un problème similaire de recrutement : bon nombre de personnes ne veulent pas quitter les grands centres métropolitains pour occuper des postes de durée déterminée à l'extérieur de ces centres.

En 1987, la Colombie-Britannique et le Yukon ont vu augmenter le nombre de participants aux cours de formation et de perfectionnement offerts par la Commission, soit de 351 à 492 et de 44 à 98 respectivement. Le nombre de participants qui ont assisté aux cours donnés par voie de contrat a été de 140.

La Commission offre des cours de français dans 22 villes de la Colombie-Britannique. La demande de cours de français est demeurée sensiblement la même qu'en 1986. Il y eu 13 participants aux cours continus à Vancouver, 22 participants à des cours privés, 2 groupes de cours semi-privés, 24 groupes de cours du soir à Vancouver et 51 groupes à l'extérieur de Vancouver.

Des cours spéciaux ont été offerts aux réceptionnistes en vertu d'un protocole d'entente avec divers ministères; ces cours ont pour but d'assurer la prestation des services essentiels aux clients dans les deux langues officielles.

Durant l'été, les gardes du parc national Pacific Rim ont suivi des cours de français. Depuis septembre, un cours de français se donne aussi à Invermere aux employés du parc de Radium Hot Springs. Enfin, un cours intitulé *Improvement of English Pronunciation* se donne à Vancouver aux fonctionnaires francophones et allophones.

Le nombre des appels interjetés a augmenté modérément tout comme le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes. Le nombre de dossiers nouveaux est toutefois demeuré relativement stable.

Appendice

Appendice — Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 39 de la *Loi*

L'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que la Commission doit faire rapport annuellement des activités effectuées en vertu des articles 6(1) et 6(4) de la *Loi* en rapport avec la délégation des pouvoirs, et en vertu de l'article 39 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la *Loi*.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires		1986-11-12	
Ministère des Communications			• Une des conditions de la délégation est que les agents de dotation soient responsables de la justesse des procédés relatifs aux nominations effectuées par les gestionnaires organiques. La Commission dispense de cette obligation et accepte la politique du ministère selon laquelle le gestionnaire organique qui s'acquitte de son pouvoir délégué de dotation est également responsable de la régularité du processus, 1987-01-08
Secrétariat d'État du Canada			•Pouvoir de recruter de l'extérieur et de présenter à tous les ministères, des traducteurs de tous les niveaux, 1987-01-12
Affaires extérieures			•Pouvoirs de recrutement externe pour les postes de permutants dans les catégories technique, du soutien administratif et de l'exploitation, 1987-04-09 • Sélectionner et nommer des stagiaires en administration venant de l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission, 1987-04-09 • Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1987-04-09
Tous les ministères	• Établissement d'une nouvelle condition de délégation qui oblige les ministères, à la suite d'appels accueillis, à obtenir des directives de la Commission avant d'entreprendre une nouvelle mesure de dotation pour le poste en question. 1987-04-15		
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada		1987-05-21	
Agence des perspectives de l'Atlantique		1987-06-05	• Pour répondre à des besoins urgents, nommer sans concours, pour une période déterminée, des personnes de l'extérieur de la Fonction publique, 1987-06-05

Délégation de pouvoirs de dotation—*suite*

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires
Énergie, Mines et Ressources			• Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1987-07-06 • Une des conditions de la délégation est que les agents de dotation soient responsables de la justesse des procédés relatifs aux nominations effectuées par les gestionnaires organiques. La Commission dispense de cette obligation et accepte la politique du ministère selon laquelle le gestionnaire organique qui s'acquitte de son pouvoir délégué de dotation est également responsable de la régularité du processus, 1987-07-06
Statistique Canada			• Pouvoir de dotation pour les niveaux 1 et 2 du sous-groupe statisticien supérieur du groupe des mathématiques. Ces niveaux ne font l'objet d'aucun autre pouvoir délégué, 1987-07-23
Service correctionnel du Canada			• Effectuer sans concours les nominations déjà soustraites au droit d'appel des agents de garde à la suite de redéploiements, au même niveau de responsabilité, entre des établissements à sécurité moyenne et des établissements à sécurité maximale, 1987-07-24 Ce pouvoir prend fin le 1988-10-31
Défense nationale			• Pouvoir de recrutement externe pour le groupe de la réparation des navires et pour les apprentis de ce groupe à l'Unité de réparation des navires (Atlantique), 1987-09-01 • Sélectionner et nommer des stagiaires en administration venant de l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission, 1987-09-01

Délégation de pouvoirs de dotation—*suite*

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires
Affaires indiennes et du Nord (Pétrole et gaz des Indiens du Canada)		1987-11-01	• Mener toutes les opérations de dotation, y compris le recrutement de l'extérieur de la Fonction publique, pour tous les postes de l'organisme, sauf celui de directeur exécutif, 1987-11-01 • Dispense de l'obligation générale selon laquelle des nominations sans concours ne peuvent être faites en vertu des pouvoirs délégués si elles permettent à un employé nommé pour une période déterminée de l'être pour une période indéterminée, 1987-11-01 • Pour répondre à des besoins urgents, nommer sans concours, pour une période déterminée, des personnes de l'extérieur de la Fonction publique, 1987-11-01 • Déterminer la façon de procéder pour postuler un emploi au sein de l'organisme, 1987-11-01 • Sous réserve de certaines conditions, utiliser des tests de personnalité, d'intérêts, d'intelligence et d'aptitudes et autres tests semblables pour évaluer le mérite, sans devoir obtenir l'approbation de la Commission, 1987-11-01
Revenu Canada — Douanes et Accise			• Une des conditions de la délégation est que les agents de dotation soient responsables de la justesse des procédés relatifs aux nominations effectuées par les gestionnaires organiques. La Commission dispense de cette obligation et accepte la politique du ministère selon laquelle le gestionnaire organique qui s'acquitte de son pouvoir délégué de dotation est également responsable de la régularité du processus, 1987-12-23
Consommation et Corporations Canada			• Sélectionner et nommer des stagiaires en administration venant de l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission, 1987-12-31

Exclusions générales

L'article 39 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* autorise la Commission à soustraire aux dispositions de la *Loi* toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes dans les cas où «il n'est ni praticable ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique» d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil.

Les décrets d'exclusion, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exclusion sont convenablement mis en application, la Commission continue ses activités de surveillance.

En 1987, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exclusion ou de renouvellement d'exclusion suivantes.

Décret n° 9 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus).
C.P. 1987-11, 15 janvier 1987 — TR/87-29[1]

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Affaires extérieures
C.P. 1987-508, 19 mars 1987 — DORS/87-169

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Affaires extérieures dans les groupes : services administratifs, gestion des finances, services d'information, administration des programmes, achat et approvisionnement, commis aux écritures et aux règlements, communications, traitement mécanique des données, secrétariat, sténographie, dactylographie, manœuvres et hommes de métier, services divers, techniciens divers, soutien des sciences sociales, organisation et méthodes, et gestion du personnel au cours de la période commençant le 1er avril 1987 et se terminant le 31 mars 1989.

Le décret et le règlement facilitent l'embauche de personnes de l'extérieur de la Fonction publique et permettent de réduire les coûts administratifs du recrutement, d'abréger les délais nécessaires pour engager une personne et d'améliorer les services à la clientèle.

Décret approuvant l'exclusion des adjoints de recherche au ministère de la Défense nationale
C.P. 1987-509, 19 mars 1987 — DORS/87-170

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de certains postes d'adjoint de recherche dans les collèges militaires du Canada du ministère de la Défense nationale et de leurs titulaires au cours de la période commençant le 1er avril 1987 et se terminant le 31 décembre 1989.

Le décret et son règlement facilitent le recrutement et la nomination d'adjoints de recherche et de leurs assistants et permettent de mener de façon efficace les projets de recherche aux collèges militaires et d'assurer leur achèvement en temps opportun. La nature des projets de recherche change d'une année à l'autre et le caractère unique des compétences requises des personnes chargées de ces recherches font que ces personnes sont identifiées dans le milieu de l'enseignement et embauchées dans de courts délais pour des périodes qu'il est difficile de déterminer d'avance.

Décret de 1987 approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Travaux publics
C.P. 1987-510, 19 mars 1987 — DORS/87-171

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Travaux publics, dans les catégories technique, exploitation et soutien administratif et dans les groupes génie et arpentage ainsi que architecture et urbanisme de la catégorie scientifique et professionnelle, au cours de la période commençant le 1er avril 1987 et se terminant le 31 mars 1989.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination de personnes recrutées à l'extérieur de la Fonction publique, diminuent les coûts administratifs et le délai d'exécution de la dotation et améliorent le service à la clientèle.

Décret de 1987 approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Transports
C.P. 1987-511, 19 mars 1987 — DORS/897-172

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Transports, dans

[1] Le numéro TR (Textes réglementaires) ou DORS (Décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret lors de sa publication dans la partie II de la Gazette du Canada

les catégories scientifique et professionnelle, administration et service extérieur, technique, exploitation et soutien administratif, au cours de la période commençant le 1er avril 1987 et se terminant le 31 mars 1990.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination de façon intermittente d'employés occasionnels dont la durée d'emploi est relativement courte dans le cadre des opérations du ministère des Transports, plus particulièrement l'administration des installations aéroportuaires et de la Garde côtière.

Décret n° 10 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1987-721, 9 avril 1987 — TR/87-87

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (groupe contrôle de la circulation aérienne)
C.P. 1987-830, 30 avril 1987 — TR/87-92

Ce décret facilite la nomination de certains employés n'occupant pas des postes de supervision dans le groupe du contrôle de la circulation aérienne, au ministère des Transports, à des postes de formation et opérationnels, au cours de la période commençant le 1er mai 1987 et se terminant le 30 avril 1989. Il suspend l'application normale de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui prévoit la nomination selon le mérite, et permet la sélection selon l'ancienneté et sans droit d'appel.

L'application du mérite dans ces cas a été jugée inefficace en raison du cheminement de carrière particulier au sein du groupe du contrôle de la circulation aérienne et des dispositions de la *Loi sur l'aéronautique* régissant la délivrance de licences. Le décret permet aussi la mutation selon l'ancienneté et sans appel de contrôleurs de la circulation aérienne à des postes de niveau inférieur dans des zones de contrôle à plus faible circulation aérienne.

Décret n° 11 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1987-1267, 25 juin 1987 — TR/87-134

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret n° 12 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1987-2298, 19 novembre 1987 — TR/87-253

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de trois mois au ministère des Approvisionnements et Services
C.P. 1987-2300, 19 novembre 1987 — DORS/87-655

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées de moins de trois mois totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Approvisionnements et Services dans la catégorie du soutien administratif au cours de la période commençant le 1er décembre 1987 et se terminant le 30 novembre 1989.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination pour de courtes périodes de personnes recrutées à l'extérieur de la Fonction publique et permettent de réduire les frais administratifs et les délais nécessaires pour embaucher une personne, d'améliorer le service à la clientèle et de répondre davantage aux besoins du public en ce qui concerne l'accès aux emplois pour des périodes de courte durée.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
C.P. 1987-2585, 17 décembre 1987 — DORS/88-34

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources dans le groupe des manœuvres et hommes de métier dans le cadre du Programme annuel de levés sur le terrain de la Direction générale des levés et de la cartographie, au cours de la période commençant le 1er janvier 1988 et se terminant le 31 décembre 1989.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche simple et rapide d'employés tels les conducteurs de camions, les chaîneurs et les manœuvres pour aider les employés réguliers sur le terrain. Souvent, ces personnes sont recrutées pour de courtes périodes et dans des régions éloignées où les programmes sur le terrain sont menés.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère de la Défense nationale
C.P. 1987-2586, 17 décembre 1987 — DORS/88-35

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de la Défense nationale, dans les catégories scientifique et professionnelle, administration et service extérieur, technique, exploitation et soutien administratif, au cours de la période commençant le 1er janvier 1988 et se terminant le 31 décembre 1989.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination pour des périodes très courtes de personnes de l'extérieur de la Fonction publique pour exécuter diverses tâches associées à des programmes spéciaux, pour remplacer au pied levé des employés appelés à prendre part à des exercices militaires, pour assurer certains services dans les bases et les postes des forces armées dans le cadre d'un programme d'emploi d'été.

Exclusions particulières

En plus des exclusions générales, la Commission a soustrait 18 personnes aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée en tout temps par le gouverneur en conseil). Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
56	1987-03-01 à titre amovible	Wendy Dobson	Sous-ministre associée du ministère des Finances
58	1987-03-01 à titre amovible	Michel Caron	Sous-ministre associé du ministère des Finances
217	1987-02-06 à titre amovible	Frederic R. Drummie	Sous-ministre associé du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
345	1987-02-24 à titre amovible	Jaffray Wilkins	Coordonnateur fédéral du développement économique (Nouvelle-Écosse)
422	1987-03-09 à titre amovible	Pierre Sicard	Conseiller spécial au Secrétariat du Conseil du Trésor (Gestion de la technologie de l'information)
469	1987-04-01 à titre amovible	Pierre Gravelle	Secrétaire associé du Conseil du Trésor
553	1987-03-30 à titre amovible	Leonard M. Good	Sous-secrétaire du Cabinet (Plans)
555	1987-06-01 à titre amovible	Frederick W. Gorbet	Secrétaire associé du Cabinet (Planification stratégique et politiques)
894	1987-05-01 à titre amovible	Léo Dorais	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Communications
1162	1987-06-05 à titre amovible	Donald S. McPhail	Conseiller spécial auprès du leader du gouvernement au Sénat et président désigné de l'Agence des perspectives de l'Atlantique
1622	1987-08-04 à titre amovible	Bruce Rawson	Conseiller spécial auprès du ministre responsable pour le bureau de diversification de l'Ouest et sous-ministre pour la diversification de l'Ouest
1659	1987-08-11 1989-08-10	Donald M. Thompson	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Affaires des anciens combattants

Exclusions particulières—*suite*

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
1913	1987-09-11 à titre amovible	T. D'Arcy Finn	Conseiller spécial auprès du Solliciteur général
1917	1987-09-11 à titre amovible	Gordon L. Fairweather	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration
1920	1987-09-11 à titre amovible	Harold F. Bjarnason	Sous-ministre associé de l'Agriculture (céréales)
2299[a]	1987-11-19	Mariette Ferron	Commis à la facturation au ministère de l'Emploi et de l'Immigration
2665	1987-12-22 à titre amovible	Vernon Peter Harder	Adjoint supérieur auprès du conseiller spécial auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration
2667	1988-01-01 1991-05-31	William E. Taylor, fils	Conseiller spécial auprès du ministre des Communications

[a]Décret pris à titre de mesure corrective à la suite d'une erreur administrative et permettant la nomination d'un employé à un poste au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, sans concours, sans droit d'appel, sans qu'une liste d'admissibilité établie ne soit consultée et sans que les bénéficiaires de priorité statutaire ne soient pris en considération.

Les statistiques

Note technique

Nature des renseignements

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistique.

Rapport annuel

1·9·8·7

Univers de la Commission de la Fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'Administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, la *Loi sur l'administration financière* et la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression Fonction publique (avec la majuscule) pour le distinguer d'autres effectifs de la fonction publique (avec la minuscule) ou de l'Administration fédérale. L'effectif dont il est question dans le présent rapport est conforme aux dispositions du volume 1, chapitre 16 du *Manuel de gestion du personnel* du Conseil du Trésor.

Au sens où elle est entendue ici, la Fonction publique exclut les employés suivants :

- employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les sous-chefs;
- personnel des ministres;
- membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la Fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des employés en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la Fonction publique font état du nombre d'employés en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes

pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre d'employés de la Fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes d'employés.

Les données relatives au Conseil national de commercialisation des produits de ferme, au Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires, et au Greffe du Tribunal de la concurrence font donc maintenant partie des statistiques de ce rapport.

Au cours de 1987, le gouvernement a apporté des changements au rôle ainsi qu'au nom de deux organismes. Le Département des Assurances est ainsi devenu le Bureau du surintendant des institutions financières et la Commission canadienne des transports, l'Office national des transports du Canada. D'autres n'ont fait que changer de nom : les Archives publiques du Canada s'appellent maintenant les Archives nationales du Canada et le Bureau du Directeur général des élections, Élections Canada.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1986 et de 1987 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1987 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1987. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Le Système d'information des titulaires du ministère des Approvisionnements et Services est une banque de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale et est utilisé aux fins du Fichier de reportage; ces renseignements sont utiles pour la planification des ressources humaines, l'étude de la mobilité des employés, l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi que pour la recherche.

Le Système d'information des ressources de gestion a été conçu et élaboré en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et certains ministères et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion et de certains groupes qui relèvent de l'administration centrale. Il renferme des données sur les cadres de la Fonction publique, sur les administrateurs subalternes du personnel et des finances, sur les personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui postulent un emploi de la catégorie de la gestion ainsi que sur les participants et les candidats des programmes internationaux et du programme Échanges Canada. Les données proviennent de plusieurs sources, dont le Système d'information sur la classification dans la catégorie de la gestion du Conseil du Trésor.

Nominations

Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opérations de dotation. Les nominations intérimaires ne sont pas comptabilisées dans le nombre total des nominations qui ont été faites *au sein de* la Fonction publique.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

Les statistiques concernant la première langue officielle des employés sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1987, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est 380 pour l'effectif, 428 pour les nominations et 440 pour les cessations d'emploi.

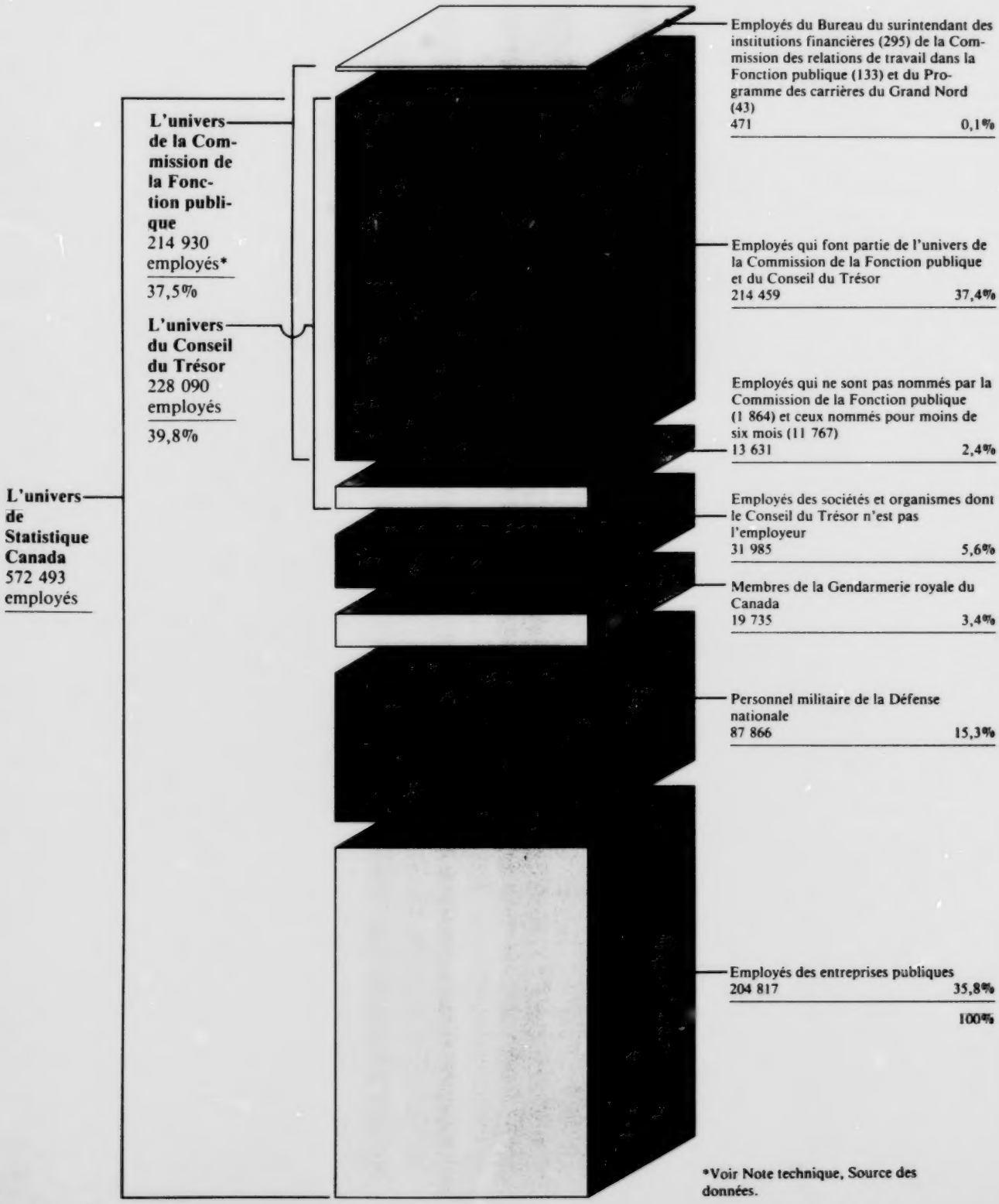
Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

Le nombre de nominations *à* la Fonction publique en 1987, ajouté au nombre d'employés en 1986, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1987, ne correspond pas à l'effectif de 1987. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales *à* la Fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces employés, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination *au sein de* la Fonction publique (nomination d'une personne faisant déjà partie de la Fonction publique).

1 L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1987

Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique



*Voir Note technique, Source des données.

2 Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1986 et 1987

Modalité d'emploi	1986	1987
Temps plein		
• Période indéterminée	196 153	191 977
• Saisonnier	1 269	1 368
• Période déterminée	14 870	16 300
Total	**212 292**	**209 645**
Temps partiel		
• Période indéterminée	3 989	4 055
• Saisonnier	68	71
• Période déterminée	851	965
Total	**4 908**	**5 091**
Total global[a]	**217 223**	**214 930**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (11 845 en 1986 et 11 767 en 1987) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

3 Âge, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1987

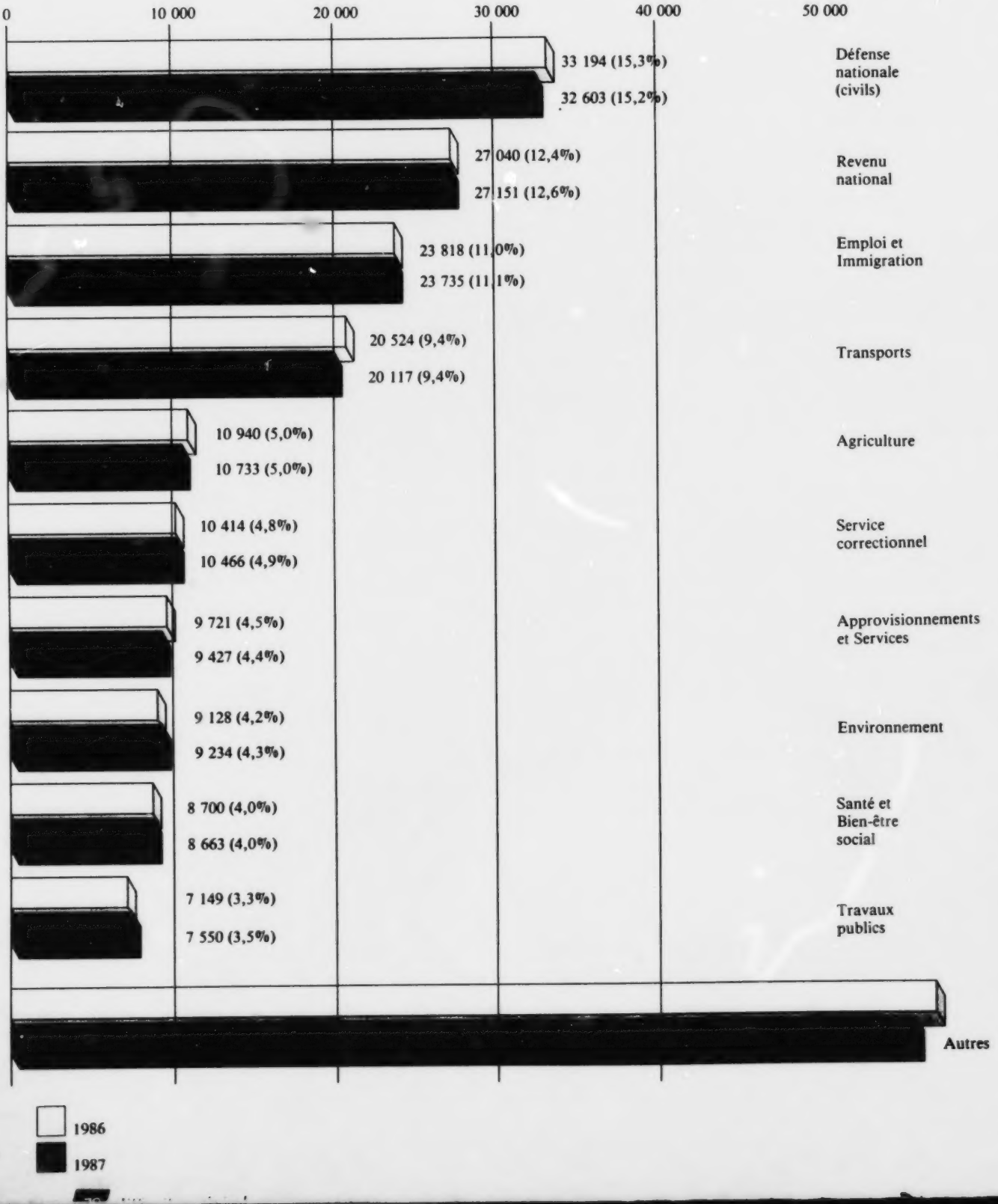
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Groupe d'âge	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 20 ans	36	13	65	52	52	30,4	119	69,6	101	60,8	65	39,2	**171**
20—24	1 687	677	2 804	1 772	2 400	34,2	4 610	65,8	4 491	64,7	2 449	35,3	**7 011**
25—29	7 372	3 173	9 394	5 400	10 584	41,6	14 838	58,4	16 766	66,2	8 573	33,8	**25 422**
30—34	12 979	5 608	12 227	6 696	18 615	49,5	18 954	50,5	25 206	67,2	12 304	32,8	**37 569**
35—39	17 139	6 699	12 031	5 666	23 856	57,4	17 733	42,6	29 170	70,2	12 365	29,8	**41 589**
40—44	14 878	5 655	8 823	3 531	20 549	62,4	12 373	37,6	23 701	72,1	9 186	27,9	**32 922**
45—49	11 757	3 673	6 088	2 304	15 446	64,8	8 406	35,2	17 845	74,9	5 977	25,1	**23 852**
50—54	10 752	2 938	4 850	1 631	13 700	67,9	6 488	32,1	15 602	77,3	4 569	22,7	**20 188**
55—59	9 021	2 290	3 554	1 029	11 316	71,1	4 593	28,9	12 575	79,1	3 319	20,9	**15 909**
60—64	5 473	971	2 068	433	6 450	72,0	2 505	28,0	7 541	84,3	1 404	15,7	**8 955**
65 et plus	686	115	264	46	801	72,1	310	27,9	950	85,5	161	14,5	**1 111**
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe, le groupe linguistique ou la date de naissance de l'employé.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

4 Les dix principaux ministères et leur effectif, 1986 et 1987



5 Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1986 et 1987

1986

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	3 860	33	1 370	17	3 910	73,6	1 399	26,4	5 230	99,1	50	0,9	**5 309**
Île-du-Prince-Édouard	1 110	83	771	92	1 196	57,9	870	42,1	1 881	91,5	175	8,5	**2 066**
Nouvelle-Écosse	9 625	321	3 745	159	9 980	71,8	3 920	28,2	13 370	96,5	480	3,5	**13 900**
Nouveau-Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	4 580	62,0	2 810	38,0	5 262	71,5	2 095	28,5	**7 390**
Québec (sauf RCN)	1 157	17 791	564	11 443	19 001	61,1	12 096	38,9	1 721	5,6	29 234	94,4	**31 097**
Québec (RCN)	6 006	3 333	4 343	4 410	9 347	51,6	8 767	48,4	10 349	57,2	7 743	42,8	**18 114**
Ontario (RCN)	19 974	7 998	14 661	9 424	28 045	53,7	24 191	46,3	34 635	66,5	17 422	33,5	**52 236**
Ontario (sauf RCN)	18 813	824	14 239	866	19 728	56,5	15 191	43,5	33 052	95,1	1 690	4,9	**34 919**
Manitoba	5 109	161	3 943	205	5 328	55,8	4 215	44,2	9 052	96,1	366	3,9	**9 543**
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	3 103	55,1	2 529	44,9	5 504	98,3	95	1,7	**5 632**
Alberta	7 363	128	5 244	157	7 510	58,0	5 448	42,0	12 607	97,8	285	2,2	**12 958**
Colombie-Britannique	12 202	125	7 631	157	12 357	61,2	7 818	38,8	19 833	98,6	282	1,4	**20 175**
Yukon	417	7	442	6	426	48,0	462	52,0	859	98,5	13	1,5	**888**
Territoires du Nord-Ouest	707	43	537	19	775	55,5	622	44,5	1 244	95,3	62	4,7	**1 397**
Étranger	900	298	249	126	1 198	76,2	375	23,8	1 149	73,0	424	27,0	**1 573**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[a]

1987

Terre-Neuve	3 791	36	1 348	17	3 841	73,7	1 373	26,3	5 139	99,0	53	1,0	**5 214**
Île-du-Prince-Édouard	1 091	76	778	73	1 168	57,7	855	42,3	1 869	92,6	149	7,4	**2 023**
Nouvelle-Écosse	9 230	297	3 730	167	9 550	71,0	3 906	29,0	12 960	96,5	464	3,5	**13 456**
Nouveau-Brunswick	3 438	1 053	1 828	1 055	4 493	60,9	2 886	39,1	5 266	71,4	2 108	28,6	**7 379**
Québec (sauf RCN)	1 133	17 499	582	11 674	18 647	60,3	12 276	39,7	1 715	5,6	29 173	94,4	**30 923**
Québec (RCN)	5 962	3 302	4 455	4 470	9 270	50,9	8 930	49,1	10 417	57,3	7 772	42,7	**18 200**
Ontario (RCN)	19 510	7 945	14 498	9 485	27 485	53,3	24 036	46,7	34 008	66,1	17 430	33,9	**51 521**
Ontario (sauf RCN)	18 344	795	14 148	868	19 186	56,0	15 077	44,0	32 492	95,1	1 663	4,9	**34 264**
Manitoba	4 922	150	3 974	206	5 080	54,8	4 188	45,2	8 896	96,2	356	3,8	**9 268**
Saskatchewan	2 942	40	2 463	51	2 986	54,3	2 518	45,7	5 405	98,3	91	1,7	**5 504**
Alberta	7 254	127	5 293	170	7 387	57,5	5 470	42,5	12 547	97,7	297	2,3	**12 857**
Colombie-Britannique	12 070	123	7 732	168	12 213	60,7	7 915	39,3	19 802	98,6	291	1,4	**20 128**
Yukon	410	6	465	6	416	46,8	472	53,2	875	98,6	12	1,4	**888**
Territoires du Nord-Ouest	680	48	599	15	729	54,1	618	45,9	1 279	95,3	63	4,7	**1 347**
Étranger	913	294	262	131	1 207	75,4	393	24,6	1 175	73,4	425	26,6	**1 600**
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

6 Villes, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage des employés selon les villes relativement importantes pour l'Administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Villes	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
St. John's (T.-N.)	2 034	14	909	6	2 052	69,1	918	30,9	2 943	99,3	20	0,7	**2 970**
Halifax (N.-É.)	6 995	169	2 669	111	7 185	72,0	2 788	28,0	9 664	97,2	280	2,8	**9 973**
Charlottetown (Î.-P.-É.)	815	62	670	63	878	54,4	737	45,6	1 485	92,2	125	7,8	**1 615**
Fredericton (N.-B.)	425	61	263	77	486	58,8	340	41,2	688	83,3	138	16,7	**826**
Saint John (N.-B.)	538	44	272	47	582	64,5	320	35,5	810	89,9	91	10,1	**902**
Moncton (N.-B.)	1 200	465	522	431	1 665	63,5	955	36,5	1 722	65,8	896	34,2	**2 620**
Rimouski (Qué.)	3	117	0	86	120	58,3	86	41,7	3	1,5	203	98,5	**206**
Chicoutimi (Qué.)	1	230	3	288	231	44,3	291	55,7	4	0,8	518	99,2	**522**
Québec (Qué.)	185	3 498	80	1 974	3 683	64,2	2 055	35,8	265	4,6	5 472	95,4	**5 738**
Trois-Rivières (Qué.)	3	102	0	87	105	54,7	87	45,3	3	1,6	189	98,4	**192**
Sherbrooke (Qué.)	13	342	4	222	356	61,1	227	38,9	17	2,9	564	97,1	**583**
Montréal (Qué.)	682	8 605	373	6 261	9 295	58,3	6 648	41,7	1 055	6,6	14 866	93,4	**15 943**
Région de la Capitale nationale	25 472	11 247	18 953	13 955	36 755	52,7	32 966	47,3	44 425	63,8	25 202	36,2	**69 721**
Cornwall (Ont.)	286	121	115	90	410	66,2	209	33,8	401	65,5	211	34,5	**619**
Kingston (Ont.)	2 046	83	1 026	52	2 145	66,5	1 080	33,5	3 072	95,8	135	4,2	**3 225**
Oshawa (Ont.)	43	0	111	0	43	27,7	112	72,3	154	100,0	0	0,0	**155**
Toronto (Ont.)	6 931	166	6 015	201	7 109	53,3	6 234	46,7	12 946	97,2	367	2,8	**13 344**
Kitchener-Waterloo (Ont.)	393	4	282	8	397	57,7	291	42,3	675	98,3	12	1,7	**688**
Hamilton (Ont.)	977	22	723	21	999	57,2	746	42,8	1 700	97,5	43	2,5	**1 745**
St. Catharines-Niagara (Ont.)	348	11	328	15	359	50,6	351	49,4	676	96,3	26	3,7	**710**
London (Ont.)	773	6	649	17	779	53,8	668	46,2	1 422	98,4	23	1,6	**1 447**
Windsor (Ont.)	386	13	472	26	404	44,4	505	55,6	858	95,7	39	4,3	**909**
Sudbury (Ont.)	274	88	531	161	363	34,4	692	65,6	805	76,4	249	23,6	**1 055**
Thunder Bay (Ont.)	488	7	292	6	495	62,4	298	37,6	780	98,4	13	1,6	**793**
Winnipeg (Man.)	3 499	121	3 011	172	3 624	53,2	3 189	46,8	6 510	95,7	293	4,3	**6 813**
Regina (Sask.)	825	9	895	17	834	47,7	913	52,3	1 720	98,5	26	1,5	**1 747**
Saskatoon (Sask.)	823	9	682	12	834	54,6	694	45,4	1 505	98,6	21	1,4	**1 528**
Edmonton (Alta.)	2 639	71	2 336	99	2 711	52,7	2 438	47,3	4 975	96,7	170	3,3	**5 149**
Calgary (Alta.)	1 441	21	1 262	37	1 465	53,0	1 300	47,0	2 703	97,9	58	2,1	**2 765**
Vancouver (C.-B.)	4 667	55	4 258	87	4 736	52,1	4 353	47,9	8 925	98,4	142	1,6	**9 089**
Victoria (C.-B.)	3 542	25	1 189	37	3 570	74,4	1 230	25,6	4 731	98,7	62	1,3	**4 800**
Iqaluit (T.N.-O.)	23	21	9	2	44	80,0	11	20,0	32	58,2	23	41,8	**55**
Yellowknife (T.N.-O.)	250	10	252	5	260	50,0	260	50,0	502	97,1	15	2,9	**520**
Whitehorse (Yukon)	266	4	379	5	270	41,2	385	58,8	645	98,6	9	1,4	**655**
Autres lieux de travail	22 508	5 996	12 642	3 888	28 546	63,3	16 568	36,7	35 150	78,1	9 884	21,9	**45 114**
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

7 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition des employés selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1987

Lieu de travail	Exigences linguistiques du poste								Total		
	Bilingue		Anglais		Français		Anglais ou français				
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Total global
Terre-Neuve	43	12	4 991	32	0	1	3	3	5 139	53	**5 214**
Île-du-Prince-Édouard	241	118	1 593	30	0	0	4	0	1 869	149	**2 023**
Nouvelle-Écosse	415	245	12 104	168	0	7	85	36	12 960	464	**13 456**
Nouveau-Brunswick	890	1 584	4 017	281	4	31	258	166	5 266	2 108	**7 379**
Québec (Sauf RCN)	1 299	14 401	92	22	236	13 600	40	347	1 715	29 173	**30 923**
Québec (RCN)	4 615	6 372	4 838	497	7	218	823	567	10 417	7 772	**18 200**
Ontario (RCN)	13 084	13 296	15 156	1 292	20	329	5 096	2 196	34 008	17 430	**51 521**
Ontario (Sauf RCN)	1 503	1 012	29 957	555	4	18	184	50	32 492	1 663	**34 264**
Manitoba	320	207	8 360	134	0	0	10	2	8 896	356	**9 268**
Saskatchewan	114	57	5 168	30	0	0	9	1	5 405	91	**5 504**
Alberta	189	114	11 953	167	1	1	20	2	12 547	297	**12 857**
Colombie-Britannique	208	99	18 984	181	1	0	23	3	19 802	291	**20 128**
Yukon	1	2	845	10	0	0	0	0	875	12	**888**
Territoires du Nord-Ouest	6	29	1 176	28	0	3	0	0	1 279	63	**1 347**
Étranger	184	131	194	5	0	0	795	282	1 175	425	**1 600**
Total	**23 197**	**37 712**	**119 455**	**3 432**	**273**	**14 214**	**7 351**	**3 655**	**153 971**	**60 385**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données. Voir Note technique, p. 71.

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

8 Ministère et lieu de travail

Nombre d'employés selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1987

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires extérieures	2	0	6	3	36	237
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	1	109	26	328	1 224
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	1	1 081
Agriculture	153	205	271	554	1 532	258
Anciens combattants	47	563	159	58	1 306	8
Approvisionnements et Services	89	20	319	474	738	4 179
Archives nationales du Canada	0	0	9	0	19	1
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	298
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	7	14	13
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	0	0	0	0	0	2
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	27	9	6	19	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	0	0
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	0	5	5	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0	2
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	0	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	6	1	7	4
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	58	0
Commission canadienne des pensions	0	197	0	0	2	0
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	24	0
Commission de la Fonction publique	6	8	60	15	169	277
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	0	3	0
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	0	0
Commission du tarif	0	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	20	36	0
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	19	58	197	1
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	8	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	3	0	5	377
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	0
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0	0
Consommation et Corporations	15	4	62	19	251	1 147
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	2	0
Cour fédérale	0	0	3	0	14	0
Cour suprême	0	0	0	0	0	0
Défense nationale (civils)	245	253	5 790	1 370	4 572	1 334
Élections Canada	0	0	0	0	0	0
Emploi et Immigration	694	193	840	1 263	5 909	2 559
Énergie, Mines et Ressources	14	9	177	10	60	38

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
2 405	62	9	4	19	24	0	0	1 348	**4 158**
15	613	540	437	472	378	227	171	1	**4 548**
2	0	0	0	0	0	0	0	83	**1 175**
2 798	1 683	611	786	1 032	796	1	1	25	**10 733**
228	400	149	102	60	227	0	0	0	**3 309**
2 279	502	178	56	251	319	2	0	16	**9 427**
681	19	13	0	5	10	0	0	2	**760**
207	0	0	0	0	0	0	0	0	**505**
108	9	11	0	9	9	0	0	0	**180**
36	0	0	0	0	0	0	0	0	**36**
55	0	0	0	0	0	0	0	0	**59**
0	4	17	0	0	4	0	0	0	**26**
8	25	5	5	8	13	0	0	0	**128**
50	0	0	0	0	0	0	0	0	**53**
110	0	0	0	0	0	0	0	0	**110**
31	0	0	0	0	0	0	0	0	**31**
125	4	4	0	4	0	0	0	0	**147**
355	0	0	0	0	0	0	0	2	**364**
4	4	0	0	0	0	0	0	0	**26**
49	0	0	0	0	0	0	0	0	**49**
109	10	7	0	5	9	0	0	0	**160**
0	234	254	24	8	176	0	0	0	**754**
6	3	0	0	0	2	0	0	0	**210**
45	29	7	0	0	15	0	0	0	**120**
1 403	77	42	14	57	55	17	46	0	**2 249**
33	0	0	0	0	0	0	0	0	**36**
133	0	0	0	0	0	0	0	0	**133**
35	0	0	0	0	0	0	0	0	**35**
17	22	0	0	0	0	0	0	0	**39**
134	26	0	29	0	20	0	0	0	**265**
1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
1 571	165	74	27	53	136	2	4	2	**2 330**
62	0	3	0	0	6	0	0	0	**84**
0	0	2	0	0	3	0	0	0	**390**
141	0	0	0	0	0	0	0	0	**143**
706	1	1	0	0	0	0	0	2	**718**
22	0	0	0	0	0	0	0	0	**22**
135	273	70	39	85	106	0	0	0	**2 208**
51	0	0	0	0	0	0	0	0	**53**
163	10	3	0	5	7	0	0	0	**205**
75	0	0	0	0	0	0	0	0	**75**
5 400	5 558	1 361	366	2 507	3 797	1	11	37	**32 603**
57	0	0	0	0	0	0	0	0	**57**
368	6 159	973	690	1 412	2 546	35	74	18	**23 735**
3 817	55	22	27	328	104	9	28	5	**4 712**

suite du relevé 8

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Environnement	224	60	703	171	988	1 493
Expansion industrielle régionale	83	31	105	102	295	3
Finances	0	0	0	0	1	0
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	108	22	138	105	167	0
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	25	0	97	35
Musées nationaux du Canada	0	0	1	0	0	197
Office national de l'énergie	0	0	0	0	1	0
Office national des transports du Canada	0	0	0	16	25	537
Pêches et Océans	715	47	1 161	456	379	3
Revenu national (Douanes et Accise)	67	6	255	276	1 845	98
Revenu national (Impôt)	496	53	300	219	3 118	0
Santé nationale et Bien-être social	69	30	236	113	793	11
Sciences et Technologie	0	0	0	0	0	1
Secrétariat d'État du Canada	15	12	145	39	347	1 361
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	18	1	363	708	3 084	7
Solliciteur général	0	0	0	2	3	0
Statistique Canada	29	0	56	0	73	48
Transports	1 658	211	1 619	1 082	3 281	11
Travail	12	0	32	31	69	469
Travaux publics	436	63	471	170	1 042	886
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0
Total	**5 214**	**2 023**	**13 456**	**7 379**	**30 923**	**18 200**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
293	2 158	529	353	1 188	773	103	190	3	9 234
1 544	142	107	71	55	78	4	7	10	2 647
788	3	0	0	0	0	0	0	2	796
1 151	173	212	363	341	484	18	36	0	3 318
7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
109	0	0	0	0	0	0	0	0	110
947	131	23	19	68	119	10	15	1	1 494
734	0	0	0	0	0	0	0	0	934
326	0	0	0	18	0	0	0	0	346
1	28	16	17	15	15	0	0	0	673
617	243	248	5	4	1 464	11	27	0	5 384
1 745	3 143	361	170	457	974	12	3	14	9 429
4 364	4 373	1 202	404	1 197	1 995	0	0	0	17 722
3 530	1 436	494	289	404	551	283	407	15	8 663
121	0	0	0	0	0	0	0	1	124
644	141	45	24	50	69	1	2	6	2 903
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
433	2 305	388	779	861	1 516	0	2	1	10 466
222	2	0	3	2	2	0	0	0	237
4 073	115	42	4	47	56	0	0	0	4 545
3 928	2 939	996	240	1 290	2 506	77	265	5	20 117
38	71	41	9	22	52	1	0	0	849
1 851	912	208	148	516	712	74	58	1	7 550
3	2	0	0	0	0	0	0	0	5
51 521	**34 264**	**9 268**	**5 504**	**12 857**	**20 128**	**888**	**1 347**	**1 600**	**214 930**[a]

9 Ministère, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	1 854	657	1 096	548	2 513	60,4	1 645	39,6	2 950	71,0	1 205	29,0	**4 158**
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 734	313	2 098	398	2 050	45,1	2 498	54,9	3 832	84,3	711	15,7	**4 548**
Agence canadienne de développement international	305	282	205	382	588	50,0	587	50,0	510	43,4	664	56,6	**1 175**
Agriculture	5 940	1 645	2 373	769	7 589	70,7	3 144	29,3	8 313	77,5	2 414	22,5	**10 733**
Anciens combattants	707	644	1 238	717	1 352	40,9	1 957	59,1	1 945	58,8	1 361	41,2	**3 309**
Approvisionnements et Services	2 803	1 793	2 743	2 080	4 599	48,8	4 828	51,2	5 546	58,9	3 873	41,1	**9 427**
Archives nationales du Canada	296	125	183	156	421	55,4	339	44,6	479	63,0	281	37,0	**760**
Bibliothèque nationale du Canada	98	51	220	136	149	29,5	356	70,5	318	63,0	187	37,0	**505**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	86	22	39	33	108	60,0	72	40,0	125	69,4	55	30,6	**180**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	17	18	1	2,8	35	97,2	18	50,0	18	50,0	**36**
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	14	6	21	18	20	33,9	39	66,1	35	59,3	24	40,7	**59**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	14	0	11	1	14	53,8	12	46,2	25	96,2	1	3,8	**26**
Bureau de services juridiques des pensions	28	9	67	23	37	28,9	91	71,1	95	74,8	32	25,2	**128**
Bureau des relations fédérales-provinciales	14	11	13	15	25	47,2	28	52,8	27	50,9	26	49,1	**53**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	15	29	22	40	44	40,0	66	60,0	37	34,9	69	65,1	**110**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	5	7	6	13	12	38,7	19	61,3	11	35,5	20	64,5	**31**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	15	46	23	63	61	41,5	86	58,5	38	25,9	109	74,1	**147**
Bureau du Conseil privé	76	69	111	105	146	40,1	218	59,9	187	51,8	174	48,2	**364**
Bureau du surintendant des institutions financières	20	4	2	0	24	92,3	2	7,7	22	84,6	4	15,4	**26**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	18	12	9	10	30	61,2	19	38,8	27	55,1	22	44,9	**49**
Commission canadienne des droits de la personne	43	18	57	41	61	38,1	99	61,9	100	62,9	59	37,1	**160**
Commission canadienne des grains	528	38	177	11	566	75,1	188	24,9	705	93,5	49	6,5	**754**
Commission canadienne des pensions	44	8	133	22	52	24,8	158	75,2	177	85,5	30	14,5	**210**
Commission d'appel de l'immigration	19	15	52	34	34	28,3	86	71,7	71	59,2	49	40,8	**120**
Commission de la Fonction publique	395	487	491	872	885	39,4	1 364	60,6	886	39,5	1 359	60,5	**2 249**
Commission de réforme du droit du Canada	3	5	7	21	8	22,2	28	77,8	10	27,8	26	72,2	**36**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	24	31	32	38	61	45,9	72	54,1	56	44,8	69	55,2	**133**
Commission du tarif	14	5	8	8	19	54,3	16	45,7	22	62,9	13	37,1	**35**
Commission mixte internationale	14	0	9	1	21	53,8	18	46,2	23	95,8	1	4,2	**39**
Commission nationale des libérations conditionnelles	43	23	114	85	66	24,9	199	75,1	157	59,2	108	40,8	**265**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Communications	1 038	379	511	401	1 418	60,9	912	39,1	1 549	66,5	780	33,5	**2 330**
Conseil canadien des relations du travail	18	12	16	38	30	35,7	54	64,3	34	40,5	50	59,5	**84**

suite du relevé 9

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	112	76	78	123	188	48,2	202	51,8	190	48,8	199	51,2	**390**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	86	14	22	21	100	69,9	43	30,1	108	75,5	35	24,5	**143**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	287	109	185	137	396	55,2	322	44,8	472	65,7	246	34,3	**718**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	4	6	6	6	10	45,5	12	54,5	10	45,5	12	54,5	**22**
Consommation et Corporations	874	392	504	438	1 266	57,3	942	42,7	1 378	62,4	830	37,6	**2 208**
Cour canadienne de l'impôt	6	10	16	21	16	30,2	37	69,8	22	41,5	31	58,5	**53**
Cour fédérale	38	40	59	68	78	38,0	127	62,0	97	47,3	108	52,7	**205**
Cour suprême	11	19	15	30	30	40,0	45	60,0	26	34,7	49	65,3	**75**
Défense nationale (civils)	17 548	4 312	8 423	2 252	21 906	67,2	10 697	32,8	25 971	79,8	6 564	20,2	**32 603**
Élections Canada	4	28	6	19	32	56,1	25	43,9	10	17,5	47	82,5	**57**
Emploi et Immigration	5 484	3 184	10 004	4 997	8 688	36,6	15 047	63,4	15 488	65,4	8 181	34,6	**23 735**
Énergie, Mines et Ressources	2 453	669	1 091	496	3 125	66,3	1 587	33,7	3 544	75,3	1 165	24,7	**4 712**
Environnement	5 457	1 189	1 868	692	6 661	72,1	2 573	27,9	7 325	79,6	1 881	20,4	**9 234**
Expansion industrielle régionale	1 023	368	767	484	1 392	52,6	1 255	47,4	1 790	67,8	852	32,2	**2 647**
Finances	325	94	215	162	419	52,6	377	47,4	540	67,8	256	32,2	**796**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	467	152	2 194	502	619	18,7	2 699	81,3	2 661	80,3	654	19,7	**3 318**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	2	3	2	28,6	5	71,4	2	28,6	5	71,4	**7**
Investissement Canada	35	13	44	18	48	43,6	62	56,4	79	71,8	31	28,2	**110**
Justice	441	187	550	312	628	42,0	866	58,0	991	66,5	499	33,5	**1 494**
Musées nationaux du Canada	360	161	265	148	521	55,8	413	44,2	625	66,9	309	33,1	**934**
Office national de l'énergie	177	34	93	41	212	61,3	134	38,7	270	78,3	75	21,7	**346**
Office national des transports du Canada	281	103	166	123	384	57,1	289	42,9	447	66,4	226	33,6	**673**
Pêches et Océans	3 513	456	1 080	325	3 976	73,8	1 408	26,2	4 593	85,5	781	14,5	**5 384**
Revenu national (Douanes et Accise)	3 789	1 451	3 106	1 073	5 242	55,6	4 187	44,4	6 895	73,2	2 524	26,8	**9 429**
Revenu national (Impôt)	6 627	2 269	6 265	2 556	8 897	50,2	8 825	49,8	12 892	72,8	4 825	27,2	**17 722**
Santé nationale et Bien-être social	2 320	739	4 321	1 246	3 068	35,4	5 595	64,6	6 641	77,0	1 985	23,0	**8 663**
Sciences et Technologie	40	13	40	31	53	42,7	71	57,3	80	64,5	44	35,5	**124**
Secrétariat d'État du Canada	325	653	607	1 318	978	33,7	1 925	66,3	932	32,1	1 971	67,9	**2 903**
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	3	5	1	13	8	36,4	14	63,6	4	18,2	18	81,8	**22**
Service correctionnel du Canada	4 943	2 589	1 996	932	7 536	72,0	2 930	28,0	6 939	66,3	3 521	33,7	**10 466**
Solliciteur général	81	19	80	53	102	43,0	135	57,0	161	69,1	72	30,9	**237**
Statistique Canada	1 447	744	1 413	919	2 198	48,4	2 346	51,6	2 860	63,2	1 663	36,8	**4 545**
Transports	12 567	3 350	2 964	1 212	15 934	79,2	4 183	20,8	15 531	77,3	4 562	22,7	**20 117**
Travail	305	122	264	157	427	50,3	422	49,7	569	67,1	279	32,9	**849**
Travaux publics	4 135	1 499	1 361	540	5 644	74,8	1 906	25,2	5 496	72,9	2 039	27,1	**7 550**
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	1	1	20,0	4	80,0	2	50,0	2	50,0	**5**
Total	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

10 Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique *en dollars courants* et *en dollars constants*, 1986 et 1987

1986 (dollars courants)

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	74	33	16	4	107	84,3	20	15,7	90	70,9	37	29,1	**127**
10 000-14 999	5	4	30	15	9	16,4	46	83,6	35	64,8	19	35,2	**55**
15 000-19 999	2 289	1 276	6 262	2 624	3 579	28,6	8 919	71,4	8 551	68,7	3 900	31,3	**12 498**
20 000-24 999	12 434	5 102	22 542	10 408	17 574	34,7	33 004	65,3	34 976	69,3	15 510	30,7	**50 578**
25 000-29 999	13 491	4 555	8 537	3 855	18 069	59,2	12 429	40,8	22 028	72,4	8 410	27,6	**30 498**
30 000-34 999	20 009	7 456	8 682	3 255	27 490	69,7	11 959	30,3	28 691	72,8	10 711	27,2	**39 449**
35 000-39 999	11 885	4 437	4 147	1 992	16 339	72,7	6 147	27,3	16 032	71,4	6 429	28,6	**22 486**
40 000-44 999	6 113	2 210	1 343	687	8 333	80,4	2 030	19,6	7 456	72,0	2 897	28,0	**10 363**
45 000-49 999	6 595	1 984	952	455	8 587	85,9	1 407	14,1	7 547	75,6	2 439	24,4	**9 994**
50 000-54 999	5 785	1 372	545	215	7 161	90,4	760	9,6	6 330	80,0	1 587	20,0	**7 921**
55 000-59 999	4 277	946	400	98	5 229	91,3	498	8,7	4 677	81,8	1 044	18,2	**5 727**
60 000-64 999	2 441	485	165	37	2 927	93,5	202	6,5	2 606	83,3	522	16,7	**3 129**
65 000-69 999	1 349	235	79	15	1 587	94,4	94	5,6	1 428	85,1	250	14,9	**1 681**
70 000-74 999	693	160	36	15	856	94,4	51	5,6	729	80,6	175	19,4	**907**
75 000-79 000	334	81	11	6	417	96,1	17	3,9	345	79,9	87	20,1	**434**
80 000 et plus	228	61	10	4	292	95,4	14	4,6	238	78,5	65	21,5	**306**
Total	**88 002**	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60,4**	**77 597**	**39,6**	**141 759**	**72,4**	**54 082**	**27,6**	**196 153**
Autres[a]	5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37,9	13 144	62,1	14 081	68,8	6 373	31,2	**21 175**
Total global	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[c]

1986 (dollars constants)[b]

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	76	35	16	10	111	81,0	26	19,0	92	67,2	45	32,8	**137**
10 000-14 999	2 210	1 237	5 941	2 523	3 460	28,9	8 497	71,1	8 151	68,4	3 760	31,6	**11 957**
15 000-19 999	15 571	6 395	25 334	11 819	22 013	37,2	37 213	62,8	40 905	69,2	18 214	30,8	**59 226**
20 000-24 999	20 779	6 987	10 285	4 043	27 797	65,9	14 376	34,1	31 064	73,8	11 030	26,2	**42 173**
25 000-29 999	18 966	7 108	7 871	3 208	26 097	70,2	11 092	29,8	26 837	72,2	10 316	27,8	**37 189**
30 000-34 999	10 491	3 768	2 421	1 344	14 273	79,1	3 766	20,9	12 912	71,6	5 112	28,4	**18 039**
35 000-39 999	6 920	2 147	907	461	9 076	86,9	1 368	13,1	7 827	75,0	2 608	25,0	**10 444**
40 000-44 999	6 756	1 461	597	183	8 222	91,3	780	8,7	7 353	81,7	1 644	18,3	**9 002**
45 000-49 999	4 469	857	294	62	5 330	93,7	356	6,3	4 763	83,8	919	16,2	**5 686**
50 000-54 999	1 036	240	57	18	1 282	94,5	75	5,5	1 093	80,9	258	19,1	**1 357**
55 000-59 999	497	101	24	10	600	94,6	34	5,4	521	82,4	111	17,6	**634**
60 000-64 999	158	42	9	3	200	94,3	12	5,7	167	78,8	45	21,2	**212**
65 000-69 999	23	8	1	1	32	94,1	2	5,9	24	72,7	9	27,3	**34**
70 000-74 999	48	9	0	0	59	100,0	0	0,0	48	84,2	9	15,8	**59**
75 000-79 999	2	2	0	0	4	100,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	**4**
80 000 et plus	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Total	**88 002**	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60,4**	**77 597**	**39,6**	**141 759**	**72,4**	**54 082**	**27,6**	**196 153**
Autres[a]	5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37,9	13 144	62,1	14 081	68,8	6 373	31,2	**21 175**
Total global	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[c]

[a] Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, période indéterminée.

[b] La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1986 et de 1987 exprimés en dollars constants de 1981.

[c] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le salaire, le sexe ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 10

1987 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
52	22	13	4	**74**	81,3	**17**	18,7	65	71,4	26	28,6	**91**
9	4	17	6	**13**	36,1	**23**	63,9	26	72,2	10	27,8	**36**
1 660	1 199	5 222	2 532	**2 864**	26,9	**7 768**	73,1	6 882	64,8	3 731	35,2	**10 632**
11 738	4 856	22 915	10 412	**16 609**	33,2	**33 346**	66,8	34 653	69,4	15 268	30,6	**49 955**
11 558	4 007	7 511	3 561	**15 573**	58,4	**11 080**	41,6	19 069	71,6	7 568	28,4	**26 653**
20 583	7 380	8 736	3 244	**27 972**	70,0	**11 986**	30,0	29 319	73,4	10 624	26,6	**39 958**
9 700	3 632	3 774	1 841	**13 337**	70,4	**5 617**	29,6	13 474	71,1	5 473	28,9	**18 954**
7 180	2 562	1 966	912	**9 750**	77,2	**2 879**	22,8	9 146	72,5	3 474	27,5	**12 629**
7 656	2 412	1 296	626	**10 074**	84,0	**1 922**	16,0	8 952	74,7	3 038	25,3	**11 996**
4 522	1 221	502	206	**5 745**	89,0	**708**	11,0	5 024	77,9	1 427	22,1	**6 453**
4 617	992	433	142	**5 613**	90,7	**575**	9,3	5 050	81,7	1 134	18,3	**6 188**
3 091	645	248	54	**3 738**	92,5	**302**	7,5	3 339	82,7	699	17,3	**4 040**
1 361	217	95	17	**1 580**	93,4	**112**	6,6	1 456	86,2	234	13,8	**1 692**
729	182	76	13	**911**	91,1	**89**	8,9	805	80,5	195	19,5	**1 000**
539	137	42	20	**680**	91,6	**62**	8,4	581	78,7	157	21,3	**742**
597	154	29	14	**754**	94,6	**43**	5,4	626	78,8	168	21,2	**797**
85 693	**29 650**	**52 897**	**23 614**	**115 416**	**60,1**	**76 561**	**39,9**	**138 590**	**72,2**	**53 264**	**27,8**	**191 977**
6 101	2 169	9 280	4 952	**8 374**	36,8	**14 384**	63,2	15 381	68,4	7 121	31,6	**22 759**
91 794	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**

1987 (dollars constants)[b]

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
53	22	14	6	**75**	78,9	**20**	21,1	67	70,5	28	29,5	**95**
2 624	1 430	6 673	2 983	**4 063**	29,6	**9 674**	70,4	9 297	67,8	4 413	32,2	**13 737**
16 268	6 521	24 849	11 580	**22 803**	38,5	**36 448**	61,5	41 117	69,4	18 101	30,6	**59 251**
25 359	9 079	12 369	4 952	**34 452**	66,5	**17 330**	33,5	37 728	72,9	14 031	27,1	**51 782**
15 311	5 605	5 490	2 639	**20 924**	72,0	**8 132**	28,0	20 801	71,6	8 244	28,4	**29 056**
8 678	3 011	1 801	892	**11 699**	81,3	**2 694**	18,7	10 479	72,9	3 903	27,1	**14 393**
6 767	1 705	824	308	**8 475**	88,2	**1 132**	11,8	7 591	79,0	2 013	21,0	**9 607**
5 514	1 177	472	145	**6 697**	91,6	**617**	8,4	5 986	81,9	1 322	18,1	**7 314**
2 911	551	218	50	**3 464**	92,8	**268**	7,2	3 129	83,9	601	16,1	**3 732**
1 365	332	120	26	**1 697**	92,1	**146**	7,9	1 485	80,6	358	19,4	**1 843**
456	111	30	14	**571**	92,8	**44**	7,2	486	79,5	125	20,5	**615**
93	30	6	3	**123**	93,2	**9**	6,8	99	75,0	33	25,0	**132**
138	32	8	5	**170**	92,9	**13**	7,1	146	79,8	37	20,2	**183**
49	15	1	1	**65**	97,0	**2**	3,0	50	75,8	16	24,2	**67**
4	0	0	0	**6**	100,0	**0**	0,0	4	100,0	0	0,0	**6**
2	1	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	2	66,7	1	33,3	**3**
85 693	**29 650**	**52 897**	**23 614**	**115 416**	**60,1**	**76 561**	**39,9**	**138 590**	**72,2**	**53 264**	**27,8**	**191 977**
6 101	2 169	9 280	4 952	**8 374**	36,8	**14 384**	63,2	15 381	68,4	7 121	31,6	**22 759**
91 794	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**

11 Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Temps plein													
• Période indéterminée	3 196	826	372	108	4 022	89,3	480	10,7	3 568	79,3	934	20,7	**4 502**
• Période déterminée	13	5	1	0	18	94,7	1	5,3	14	73,7	5	26,3	**19**
Total	**3 209**	**831**	**373**	**108**	**4 040**	**89,4**	**481**	**10,6**	**3 582**	**79,2**	**939**	**20,8**	4 521
Scientifique et professionnelle													
Temps plein													
• Période indéterminée	13 043	3 367	3 428	1 193	16 426	78,0	4 627	22,0	16 471	78,3	4 560	21,7	**21 053**
• Saisonnier	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
• Période déterminée	507	135	518	115	644	50,3	637	49,7	1 025	80,4	250	19,6	**1 281**
Total	13 551	3 502	3 946	1 308	17 071	76,4	5 264	23,6	17 497	78,4	4 810	21,6	22 335
Temps partiel													
• Période indéterminée	11	12	168	81	23	8,5	249	91,5	179	65,8	93	34,2	**272**
• Période déterminée	13	2	34	15	15	23,1	50	76,9	47	73,4	17	26,6	**65**
Total	24	14	202	96	38	11,3	299	88,7	226	67,3	110	32,7	**337**
Total	**13 575**	**3 516**	**4 148**	**1 404**	**17 109**	**75,5**	**5 563**	**24,5**	**17 723**	**78,3**	**4 920**	**21,7**	22 672
Administration et service extérieur													
Temps plein													
• Période indéterminée	23 341	9 802	12 963	5 810	33 154	63,8	18 778	36,2	36 304	69,9	15 612	30,1	**51 932**
• Saisonnier	17	6	8	6	23	62,2	14	37,8	25	67,6	12	32,4	**37**
• Période déterminée	640	299	540	277	946	53,4	826	46,6	1 180	67,2	576	32,8	**1 772**
Total	23 998	10 107	13 511	6 093	34 123	63,5	19 618	36,5	37 509	69,8	16 200	30,2	53 741
Temps partiel													
• Période indéterminée	44	55	467	251	99	12,1	718	87,9	511	62,5	306	37,5	**817**
• Saisonnier	46	12	6	0	59	90,8	6	9,2	52	81,3	12	18,8	**65**
• Période déterminée	30	16	41	19	47	43,5	61	56,5	71	67,0	35	33,0	**108**
Total	120	83	514	270	205	20,7	785	79,3	634	64,2	353	35,8	**990**
Total	**24 118**	**10 190**	**14 025**	**6 363**	**34 328**	**62,7**	**20 403**	**37,3**	**38 143**	**69,7**	**16 553**	**30,3**	54 731
Technique													
Temps plein													
• Période indéterminée	17 216	4 433	2 355	708	21 662	87,6	3 064	12,4	19 571	79,2	5 141	20,8	**24 726**
• Saisonnier	253	53	36	8	308	87,3	45	12,7	289	82,6	61	17,4	**353**
• Période déterminée	545	169	291	85	724	65,6	379	34,4	836	76,7	254	23,3	**1 103**
Total	18 014	4 655	2 682	801	22 694	86,7	3 488	13,3	20 696	79,1	5 456	20,9	26 182
Temps partiel													
• Période indéterminée	7	8	77	25	15	12,8	102	87,2	84	71,8	33	28,2	**117**
• Saisonnier	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	**2**
• Période déterminée	16	6	13	7	22	52,4	20	47,6	29	69,0	13	31,0	**42**
Total	24	14	91	32	38	23,6	123	76,4	115	71,4	46	28,6	**161**
Total	**18 038**	**4 669**	**2 773**	**833**	**22 732**	**86,3**	**3 611**	**13,7**	**20 811**	**79,1**	**5 502**	**20,9**	26 343
Total (catégories d'agents)													
Temps plein													
• Période indéterminée	56 796	18 428	19 118	7 819	75 264	73,6	26 949	26,4	75 914	74,3	26 247	25,7	**102 213**
• Saisonnier	271	59	44	14	332	84,9	59	15,1	315	81,2	73	18,8	**391**
• Période déterminée	1 705	608	1 350	477	2 332	55,9	1 843	44,1	3 055	73,8	1 085	26,2	**4 175**
Total	58 772	19 095	20 512	8 310	77 928	73,0	28 851	27,0	79 284	74,3	27 405	25,7	**106 779**
Temps partiel													
• Période indéterminée	62	75	712	357	137	11,4	1 069	88,6	774	64,2	432	35,8	**1 206**
• Saisonnier	47	12	7	0	60	89,6	7	10,4	54	81,8	12	18,2	**67**
• Période déterminée	59	24	88	41	84	39,1	131	60,9	147	69,3	65	30,7	**215**
Total	168	111	807	398	281	18,9	1 207	81,1	975	65,7	509	34,3	**1 488**
Total	**58 940**	**19 206**	**21 319**	**8 708**	**78 209**	**72,2**	**30 058**	**27,8**	**80 259**	**74,2**	**27 914**	**25,8**	**108 267**

suite du relevé 11

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Soutien administratif													
Temps plein													
• Période indéterminée	6 275	3 553	30 616	14 769	**9 833**	17,8	**45 420**	82,2	**36 891**	66,8	**18 322**	33,2	**55 253**
• Saisonnier	4	5	66	49	**9**	7,3	**115**	92,7	**70**	56,5	**54**	43,5	**124**
• Période déterminée	1 077	503	4 847	2 638	**1 600**	17,5	**7 564**	82,5	**5 924**	65,4	**3 141**	34,6	**9 164**
Total	7 356	4 061	35 529	17 456	11 442	17,7	53 099	82,3	42 885	66,6	21 517	33,4	**64 541**
Temps partiel													
• Période indéterminée	37	26	1 296	881	**66**	2,9	**2 194**	97,1	**1 333**	59,5	**907**	40,5	**2 260**
• Saisonnier	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
• Période déterminée	68	28	308	200	**99**	15,7	**532**	84,2	**376**	62,3	**228**	37,7	**632**
Total	105	55	1 604	1 081	**166**	5,7	**2 726**	94,2	**1 709**	60,1	**1 136**	39,9	**2 893**
Total	**7 461**	**4 116**	**37 133**	**18 537**	**11 608**	**17,2**	**55 825**	**82,8**	**44 594**	**66,3**	**22 653**	**33,7**	**67 434**
Exploitation													
Temps plein													
• Période indéterminée	22 587	7 661	3 136	1 022	**30 269**	87,9	**4 161**	12,1	**25 723**	74,8	**8 683**	25,2	**34 430**
• Saisonnier	578	187	72	15	**766**	89,8	**87**	10,2	**650**	76,3	**202**	23,7	**853**
• Période déterminée	2 013	541	255	101	**2 596**	87,8	**362**	12,2	**2 268**	77,9	**642**	22,1	**2 958**
Total	25 178	8 389	3 463	1 138	33 631	87,9	4 610	12,1	28 641	75,0	9 527	25,0	**38 241**
Temps partiel													
• Période indéterminée	164	83	209	127	**248**	42,2	**339**	57,8	**373**	64,0	**210**	36,0	**587**
• Saisonnier	3	0	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	**3**	100,0	**0**	0,0	**3**
• Période déterminée	12	16	25	51	**39**	33,1	**79**	66,9	**37**	35,6	**67**	64,4	**118**
Total	179	99	234	178	**290**	41,0	**418**	59,0	**413**	59,9	**277**	40,1	**708**
Total	**25 357**	**8 488**	**3 697**	**1 316**	**33 921**	**87,1**	**5 028**	**12,9**	**29 054**	**74,8**	**9 804**	**25,2**	**38 949**
Toutes les catégories													
Temps plein													
• Période indéterminée	85 693	29 650	52 897	23 614	**115 416**	60,1	**76 561**	39,9	**138 590**	72,2	**53 264**	27,8	**191 977**
• Saisonnier	853	251	182	78	**1 107**	80,9	**261**	19,1	**1 035**	75,9	**329**	24,1	**1 368**
• Période déterminée	4 796	1 653	6 452	3 216	**6 530**	40,1	**9 770**	59,9	**11 248**	69,8	**4 869**	30,2	**16 300**
Total	91 342	31 554	59 531	26 908	123 053	58,7	86 592	41,3	150 873	72,1	58 462	27,9	**209 645**
Temps partiel													
• Période indéterminée	263	184	2 218	1 366	**451**	11,1	**3 604**	88,9	**2 481**	61,5	**1 550**	38,5	**4 055**
• Saisonnier	50	13	7	0	**64**	90,1	**7**	9,9	**57**	81,4	**13**	18,6	**71**
• Période déterminée	139	68	421	292	**222**	23,0	**742**	76,9	**560**	60,9	**360**	39,1	**965**
Total	452	265	2 646	1 658	**737**	14,5	**4 353**	85,5	**3 098**	61,7	**1 923**	38,3	**5 091**
Total global	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

12 Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Direction (EX)	1 841	498	172	51	2 339	91,3	223	8,7	2 013	78,6	549	21,4	**2 562**
Gestion supérieure (SM)	1 368	333	201	57	1 701	86,8	258	13,2	1 569	80,1	390	19,9	**1 959**
Total	**3 209**	**831**	**373**	**108**	**4 040**	**89,4**	**481**	**10,6**	**3 582**	**79,2**	**939**	**20,8**	**4 521**
Scientifique et professionnelle													
Actuariat (AC)	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	**2**
Agriculture (AG)	205	53	39	9	258	84,3	48	15,7	244	79,7	62	20,3	**306**
Architecture et urbanisme (AR)	203	52	26	11	255	87,0	38	13,0	229	78,4	63	21,6	**293**
Art dentaire (DE)	25	4	2	0	29	93,5	2	6,5	27	87,1	4	12,9	**31**
Bibliothéconomie (LS)	123	48	283	57	171	33,4	341	66,6	406	79,5	105	20,5	**512**
Chimie (CH)	271	45	82	15	316	76,5	97	23,5	353	85,5	60	14,5	**413**
Droit (LA)	406	142	208	89	548	64,9	297	35,1	614	72,7	231	27,3	**845**
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 436	379	433	134	1 816	76,2	568	23,8	1 869	78,5	513	21,5	**2 384**
Enseignement (ED)	706	409	721	399	1 115	49,9	1 121	50,1	1 427	63,8	808	36,2	**2 236**
Enseignement universitaire (UT)	142	89	4	3	233	97,1	7	2,9	146	61,3	92	38,7	**240**
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	0	18	8	1	3,7	26	96,3	19	70,4	8	29,6	**27**
Génie et arpentage (EN)	2 246	475	81	39	2 723	95,7	121	4,3	2 327	81,9	514	18,1	**2 844**
Mathématiques (MA)	96	35	37	12	131	72,8	49	27,2	133	73,9	47	26,1	**180**
Médecine (MD)	177	54	37	5	232	84,4	43	15,6	214	78,4	59	21,6	**275**
Médecine vétérinaire (VS)	381	154	58	28	535	86,2	86	13,8	439	70,7	182	29,3	**621**
Météorologie (MT)	417	115	39	19	534	90,2	58	9,8	456	77,3	134	22,7	**592**
Pharmacie (PH)	22	16	10	10	38	65,5	20	34,5	32	55,2	26	44,8	**58**
Psychologie (PS)	67	25	27	16	92	68,1	43	31,9	94	69,6	41	30,4	**135**
Recherche historique (HR)	137	48	80	20	185	64,9	100	35,1	217	76,1	68	23,9	**285**
Recherche scientifique (SE)	1 727	177	93	21	1 908	94,4	114	5,6	1 820	90,2	198	9,8	**2 022**
Réglementation scientifique (SG)	308	82	79	21	391	79,6	100	20,4	387	79,0	103	21,0	**491**
Sciences biologiques (BI)	760	110	196	39	872	78,7	236	21,3	956	86,5	149	13,5	**1 108**
Sciences domestiques (HE)	1	0	28	14	1	2,3	43	97,7	29	67,4	14	32,6	**44**
Sciences forestières (FO)	116	29	7	1	145	94,8	8	5,2	123	80,4	30	19,6	**153**
Sciences infirmières (NU)	131	43	1 083	311	174	11,1	1 397	88,9	1 214	77,4	354	22,6	**1 571**
Sciences physiques (PC)	667	83	115	31	753	83,8	146	16,2	782	87,3	114	12,7	**899**
Service scientifique de la défense (DS)	387	117	33	11	504	92,0	44	8,0	420	76,6	128	23,4	**548**
Service social (SW)	57	20	39	7	77	62,6	46	37,4	96	78,0	27	22,0	**123**
Vérification (AU)	2 360	710	290	74	3 070	89,4	364	10,6	2 650	77,2	784	22,8	**3 434**
Total	**13 575**	**3 516**	**4 148**	**1 404**	**17 109**	**75,5**	**5 563**	**24,5**	**17 723**	**78,3**	**4 920**	**21,7**	**22 672**
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)	1 088	406	483	171	1 494	69,6	654	30,4	1 571	73,1	577	26,9	**2 148**
Administration des programmes (PM)	11 127	4 583	6 985	2 251	15 717	63,0	9 239	37,0	18 112	72,6	6 834	27,4	**24 956**
Commerce (CO)	1 206	349	209	81	1 555	84,2	291	15,8	1 415	76,7	430	23,3	**1 846**
Gestion des finances (FI)	1 258	455	496	209	1 714	70,9	705	29,1	1 754	72,5	664	27,5	**2 419**
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 171	655	603	283	2 830	76,1	887	23,9	2 774	74,7	938	25,3	**3 717**
Gestion du personnel (PE)	822	560	913	538	1 383	48,8	1 452	51,2	1 735	61,2	1 098	38,8	**2 835**
Organisation et méthodes (OM)	407	128	154	40	535	73,4	194	26,6	561	77,0	168	23,0	**729**
Programmes de bien-être social (WP)	775	310	382	153	1 087	67,0	536	33,0	1 157	71,4	463	28,6	**1 623**
Service d'information (IS)	369	222	411	258	591	46,8	672	53,2	780	61,9	480	38,1	**1 263**
Service extérieur (FS)	713	225	146	43	938	83,2	189	16,8	859	76,2	268	23,8	**1 127**
Services administratifs (AS)	4 081	1 849	3 158	1 849	5 935	54,2	5 012	45,8	7 239	66,2	3 698	33,8	**10 947**

suite du relevé 12

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Stagiaires en administration (AT)	19	10	18	9	29	51,8	27	48,2	37	66,1	19	33,9	56
Traduction (TR)	82	438	67	478	520	48,8	545	51,2	149	14,0	916	86,0	1 065
Total	**24 118**	**10 190**	**14 025**	**6 363**	**34 328**	**62,7**	**20 403**	**37,3**	**38 143**	**69,7**	**16 553**	**30,3**	54 731
Technique													
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 706	284	52	15	1 990	96,7	67	3,3	1 758	85,5	299	14,5	2 057
Dessin et illustration (DD)	1 061	303	191	54	1 368	84,8	245	15,2	1 252	77,8	357	22,2	1 613
Électronique (EL)	2 317	609	32	11	2 930	98,6	43	1,4	2 349	79,1	620	20,9	2 973
Inspection des produits primaires (PI)	1 794	608	179	66	2 403	90,7	245	9,3	1 973	74,5	674	25,5	2 648
Inspection technique (TI)	1 095	377	38	3	1 473	97,3	41	2,7	1 133	74,9	380	25,1	1 514
Navigation aérienne (AO)	471	97	19	6	572	95,8	25	4,2	490	82,6	103	17,4	597
Officiers de navire (SO)	1 133	264	52	24	1 397	94,8	76	5,2	1 185	80,4	288	19,6	1 473
Photographie (PY)	80	38	13	4	118	87,4	17	12,6	93	68,9	42	31,1	135
Radiotélégraphie (RO)	939	165	63	19	1 104	93,1	82	6,9	1 002	84,5	184	15,5	1 186
Soutien de l'enseignement (EU)	5	3	31	1	8	20,0	32	80,0	36	90,0	4	10,0	40
Soutien des sciences sociales (SI)	688	354	778	334	1 043	48,4	1 112	51,6	1 466	68,1	688	31,9	2 155
Soutien technologique et scientifique (EG)	4 780	1 087	980	208	5 873	83,1	1 191	16,9	5 760	81,6	1 295	18,4	7 064
Techniciens divers (GT)	1 969	480	345	88	2 453	84,9	435	15,1	2 314	80,3	568	19,7	2 888
Total	**18 038**	**4 669**	**2 773**	**833**	**22 732**	**86,3**	**3 611**	**13,7**	**20 811**	**79,1**	**5 502**	**20,9**	26 343
Soutien administratif													
Commis aux écritures et règlements (CR)	6 288	3 644	27 110	12 727	9 961	20,0	39 943	80,0	33 398	67,1	16 371	32,9	49 905
Communications (CM)	317	82	188	46	399	63,0	234	37,0	505	79,8	128	20,2	633
Mécanographie (OE)	129	74	114	84	203	50,6	198	49,4	243	60,6	158	39,4	401
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	107	46	8 305	5 168	153	1,1	13 508	98,9	8 412	61,7	5 214	38,3	13 661
Traitements des données (DA)	620	270	1 416	512	892	31,5	1 942	68,5	2 036	72,2	782	27,8	2 834
Total	**7 461**	**4 116**	**37 133**	**18 537**	**11 608**	**17,2**	**55 825**	**82,8**	**44 594**	**66,3**	**22 653**	**33,7**	67 434
Exploitation													
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 454	368	17	1	1 822	99,0	18	1,0	1 471	79,9	369	20,1	1 840
Équipage de navires (SC)	1 754	330	44	22	2 088	96,9	66	3,1	1 798	83,6	352	16,4	2 154
Gardiens de phare (LI)	298	16	4	0	314	98,7	4	1,3	302	95,0	16	5,0	318
Manœuvres et hommes de métier (GL)	10 636	3 342	234	56	14 008	98,0	290	2,0	10 870	76,2	3 398	23,8	14 298
Pompiers (FR)	1 134	199	8	2	1 333	99,3	10	0,7	1 142	85,0	201	15,0	1 343
Réparation de navires (SR)	2 338	25	16	0	2 378	99,3	16	0,7	2 354	98,9	25	1,1	2 394
Services correctionnels (CX)	2 666	1 528	467	172	4 196	86,8	639	13,2	3 133	64,8	1 700	35,2	4 835
Services d'imprimerie (PR)	251	430	110	245	681	65,6	357	34,4	361	34,8	675	65,2	1 038
Services divers (GS)	4 620	1 835	2 353	519	6 473	69,2	2 880	30,8	6 973	74,8	2 354	25,2	9 353
Services hospitaliers (HS)	206	415	444	299	628	45,6	748	54,4	650	47,7	714	52,3	1 376
Total	**25 357**	**8 488**	**3 697**	**1 316**	**33 921**	**87,1**	**5 028**	**12,9**	**29 054**	**74,8**	**9 804**	**25,2**	38 949
Total global	**91 794**	**31 819**	**62 177**	**28 566**	**123 790**	**57,6**	**90 945**	**42,4**	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	214 930[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

13 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1987

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	33	0,6	240	4,6	943	18,1	1 235	23,7	1 348	25,9	1 415	27,1	**5 214**
Île-du-Prince-Édouard	30	1,5	101	5,0	508	25,1	242	12,0	742	36,7	400	19,8	**2 023**
Nouvelle-Écosse	95	0,7	974	7,2	1 887	14,0	2 149	16,0	3 195	23,7	5 156	38,3	**13 456**
Nouveau-Brunswick	52	0,7	440	6,0	1 569	21,3	1 079	14,6	2 389	32,4	1 850	25,1	**7 379**
Québec (sauf RCN)	197	0,6	2 925	9,5	7 498	24,2	3 571	11,5	9 617	31,1	7 112	23,0	**30 923**
Québec (RCN)	797	4,4	1 721	9,5	7 445	40,9	1 023	5,6	6 372	35,0	842	4,6	**18 200**
Ontario (RCN)	2 257	4,4	7 216	14,0	14 703	28,5	5 414	10,5	18 178	35,3	3 710	7,2	**51 521**
Ontario (sauf RCN)	221	0,6	3 508	10,2	8 891	25,9	3 989	11,6	10 854	31,7	6 800	19,8	**34 264**
Manitoba	92	1,0	1 078	11,6	2 006	21,6	1 373	14,8	3 138	33,9	1 581	17,1	**9 268**
Saskatchewan	46	0,8	796	14,5	1 302	23,7	676	12,3	1 537	27,9	1 147	20,8	**5 504**
Alberta	105	0,8	1 426	11,1	2 709	21,1	1 959	15,2	3 452	26,8	3 203	24,9	**12 857**
Colombie-Britannique	128	0,6	1 801	8,9	4 246	21,1	3 035	15,1	5 668	28,2	5 250	26,1	**20 128**
Yukon	7	0,8	179	20,2	136	15,3	134	20,7	191	21,5	184	20,7	**888**
Territoires du Nord-Ouest	11	0,8	202	15,0	180	13,4	379	28,1	291	21,6	255	18,9	**1 347**
Étranger	286	17,9	65	4,1	708	44,2	35	2,2	462	28,9	44	2,7	**1 600**
Total	**4 521**	**2,1**	**22 672**	**10,6**	**54 731**	**25,5**	**26 343**	**12,3**	**67 434**	**31,4**	**38 949**	**18,1**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

14 Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones

Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des femmes, des anglophones, des francophones et des autochtones de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1986 et 1987

	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Autochtones		**Effectif total de la catégorie**
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
1986											
EX-5[a]	81	97,6	2	2,4	66	79,5	17	20,5	0	0,0	**83**
EX-4	201	93,9	13	6,1	161	75,2	53	24,8	2	0,9	**214**
EX-3	433	94,1	27	5,9	369	80,2	91	19,8	2	0,4	**460**
EX-2	693	93,0	52	7,0	586	78,7	159	21,3	4	0,5	**745**
EX-1	854	90,2	93	9,8	743	78,5	204	21,5	5	0,5	**947**
SM	1 692	89,0	210	11,0	1 544	81,2	358	18,8	13	0,7	**1 902**
Total	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**26**	**0,6**	**4 351**
1987											
EX-5[a]	82	97,6	2	2,4	67	79,8	17	20,2	0	0,0	**84**
EX-4	201	91,8	18	8,2	162	74,0	57	26,0	1	0,5	**219**
EX-3	459	94,6	26	5,4	391	80,6	94	19,4	2	0,4	**485**
EX-2	741	90,9	74	9,1	629	77,2	186	22,8	6	0,7	**815**
EX-1	856	89,3	103	10,7	764	79,7	195	20,3	5	0,5	**959**
SM	1 701	86,8	258	13,2	1 569	80,1	390	19,9	13	0,7	**1 959**
Total[b]	**4 040**	**89,4**	**481**	**10,6**	**3 582**	**79,2**	**939**	**20,8**	**27**	**0,6**	**4 521**

[a] Comprend, en 1986, 5 cadres de direction désignés GX et 5 en 1987. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

[b] Ces données incluent 11 membres des minorités visibles et 12 personnes handicapées.

15 Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones N.	Anglophones %	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Total
Gestion	Bilingue	2 516	75,1	832	24,9	3 348	**3 348**
	Anglais	702	98,7	9	1,3	711	**711**
	Français	0	0,0	2	100,0	2	**2**
	Anglais ou français	320	79,2	84	20,8	404	**404**
	Total	**3 582**	**79,2**	**939**	**20,8**	**4 521**	**4 521**
Scientifique et professionnelle	Bilingue	3 965	50,6	3 873	49,4	7 838	**7 838**
	Anglais	12 752	98,1	243	1,9	12 995	**12 995**
	Français	17	2,8	583	97,2	600	**600**
	Anglais ou français	662	83,0	136	17,0	798	**798**
	Total	**17 723**	**78,3**	**4 920**	**21,7**	**22 643**	**22 672**
Administration et service extérieur	Bilingue	8 981	40,3	13 304	59,7	22 285	**22 285**
	Anglais	27 252	97,7	641	2,3	27 893	**27 893**
	Français	12	0,6	2 042	99,4	2 054	**2 054**
	Anglais ou français	1 468	79,3	384	20,7	1 852	**1 852**
	Total	**38 143**	**69,7**	**16 553**	**30,3**	**54 696**	**54 731**
Technique	Bilingue	1 806	33,4	3 601	66,6	5 407	**5 407**
	Anglais	17 807	97,3	497	2,7	18 304	**18 304**
	Français	37	3,3	1 079	96,7	1 116	**1 116**
	Anglais ou français	877	77,1	260	22,9	1 137	**1 137**
	Total	**20 811**	**79,1**	**5 502**	**20,9**	**26 313**	**26 343**
Soutien administratif	Bilingue	5 218	27,5	13 764	72,5	18 982	**18 982**
	Anglais	35 233	95,9	1 512	4,1	36 745	**36 745**
	Français	81	1,5	5 464	98,5	5 545	**5 545**
	Anglais ou français	2 352	66,5	1 183	33,5	3 535	**3 535**
	Total	**44 594**	**66,3**	**22 653**	**33,7**	**67 247**	**67 434**
Exploitation	Bilingue	698	23,1	2 324	76,9	3 022	**3 022**
	Anglais	25 702	98,0	530	2,0	26 232	**26 232**
	Français	126	2,4	5 044	97,6	5 170	**5 170**
	Anglais ou français	1 670	50,9	1 608	49,1	3 278	**3 278**
	Total	**29 054**	**74,8**	**9 804**	**25,2**	**38 858**	**38 949**
Toutes les catégories	Bilingue	23 197	38,1	37 712	61,9	60 909	**60 909**
	Anglais	119 455	97,2	3 432	2,8	122 887	**122 887**
	Français	273	1,9	14 214	98,1	14 487	**14 487**
	Anglais ou français	7 351	66,8	3 655	33,2	11 006	**11 006**
	Total global	**153 971**	**71,8**	**60 385**	**28,2**	**214 356**	**214 930**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

16 Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	338	89	19	6	427	94,5	25	5,5	357	79,0	95	21,0	**452**
Affaires indiennes et du Nord canadien	131	21	14	4	152	89,4	18	10,6	145	85,3	25	14,7	**170**
Agence canadienne de développement international	65	39	6	6	104	89,7	12	10,3	71	61,2	45	38,8	**116**
Agriculture	169	28	10	4	197	93,4	14	6,6	179	84,8	32	15,2	**211**
Anciens combattants	23	4	2	2	27	87,1	4	12,9	25	80,6	6	19,4	**31**
Approvisionnements et Services	168	45	18	6	213	89,9	24	10,1	186	78,5	51	21,5	**237**
Archives nationales du Canada	13	3	1	0	16	94,1	1	5,9	14	82,4	3	17,6	**17**
Bibliothèque nationale du Canada	3	1	5	1	4	40,0	6	60,0	8	80,0	2	20,0	**10**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	7	0	0	1	7	87,5	1	12,5	7	87,5	1	12,5	**8**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	5	0	4	0	5	55,6	4	44,4	9	100,0	0	0,0	**9**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	**3**
Bureau des relations fédérales-provinciales	9	7	6	2	16	66,7	8	33,3	15	62,5	9	37,5	**24**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	1	3	0	0	4	100,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	**4**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	4	7	1	3	11	73,3	4	26,7	5	33,3	10	66,7	**15**
Bureau du Conseil privé	32	11	20	7	43	61,4	27	38,6	52	74,3	18	25,7	**70**
Bureau du surintendant des institutions financières	16	3	0	0	19	100,0	0	0,0	16	84,2	3	15,8	**19**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	3	1	0	1	4	80,0	1	20,0	3	60,0	2	40,0	**5**
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	3	0	2	40,0	3	60,0	5	100,0	0	0,0	**5**
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	**6**
Commission canadienne des pensions	1	1	1	0	2	66,7	1	33,3	2	66,7	1	33,3	**3**
Commission d'appel de l'immigration	1	1	1	0	2	66,7	1	33,3	2	66,7	1	33,3	**3**
Commission de la Fonction publique	30	22	10	7	52	75,4	17	24,6	40	58,0	29	42,0	**69**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	3	0	0	7	100,0	0	0,0	4	57,1	3	42,9	**7**
Commission du tarif	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commission mixte internationale	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	**6**
Communications	61	25	4	1	86	94,5	5	5,5	65	71,4	26	28,6	**91**
Conseil canadien des relations du travail	7	0	1	0	7	87,5	1	12,5	8	100,0	0	0,0	**8**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	8	3	0	28	90,3	3	9,7	23	74,2	8	25,8	**31**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	52	7	4	0	59	93,7	4	6,3	56	88,9	7	11,1	**63**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	113	26	25	8	139	80,8	33	19,2	138	80,2	34	19,8	**172**
Consommation et Corporations	54	9	7	2	63	87,5	9	12,5	61	84,7	11	15,3	**72**
Cour fédérale	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**

suite du relevé 16

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Cour suprême	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Défense nationale (civils)	127	20	7	0	147	95,5	7	4,5	134	87,0	20	13,0	**154**
Élections Canada	0	3	0	0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	**3**
Emploi et Immigration	124	57	16	4	181	90,0	20	10,0	140	69,7	61	30,3	**201**
Énergie, Mines et Ressources	146	24	13	3	170	91,4	16	8,6	159	85,5	27	14,5	**186**
Environnement	191	39	13	3	230	93,5	16	6,5	204	82,9	42	17,1	**246**
Expansion industrielle régionale	195	55	18	5	250	91,6	23	8,4	213	78,0	60	22,0	**273**
Finances	74	9	8	0	83	91,2	8	8,8	82	90,1	9	9,9	**91**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Investissement Canada	7	2	3	0	9	75,0	3	25,0	10	83,3	2	16,7	**12**
Justice	6	8	1	0	14	93,3	1	6,7	7	46,7	8	53,3	**15**
Musées nationaux du Canada	22	6	2	1	28	90,3	3	9,7	24	77,4	7	22,6	**31**
Office national de l'énergie	19	0	1	0	19	95,0	1	5,0	20	100,0	0	0,0	**20**
Office national des transports du Canada	30	5	2	1	35	92,1	3	7,9	32	84,2	6	15,8	**38**
Pêches et Océans	112	19	7	2	131	93,6	9	6,4	119	85,0	21	15,0	**140**
Revenu national (Douanes et Accise)	78	17	10	3	95	88,0	13	12,0	88	81,5	20	18,5	**108**
Revenu national (Impôt)	108	37	6	0	145	96,0	6	4,0	114	75,5	37	24,5	**151**
Santé nationale et Bien-être social	110	19	25	5	129	81,1	30	18,9	135	84,9	24	15,1	**159**
Sciences et Technologie	20	5	10	1	25	69,4	11	30,6	30	83,3	6	16,7	**36**
Secrétariat d'État du Canada	25	21	11	7	46	71,9	18	28,1	36	56,3	28	43,8	**64**
Service correctionnel du Canada	50	21	6	2	71	89,9	8	10,1	56	70,9	23	29,1	**79**
Solliciteur général	21	4	3	0	25	89,3	3	10,7	24	85,7	4	14,3	**28**
Statistique Canada	62	18	9	3	80	87,0	12	13,0	71	77,2	21	22,8	**92**
Transports	213	42	19	4	255	91,7	23	8,3	232	83,5	46	16,5	**278**
Travail	25	8	8	1	33	78,6	9	21,4	33	78,6	9	21,4	**42**
Travaux publics	92	25	8	1	117	92,9	9	7,1	100	79,4	26	20,6	**126**
Total	**3 209**	**831**	**373**	**108**	**4 040**	**89,4**	**481**	**10,6**	**3 582**	**79,2**	**939**	**20,8**	**4 521**

17 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	32	5	13	1	37	72,5	14	27,5	45	88,2	6	11,8	51
Affaires indiennes et du Nord canadien	597	49	615	46	646	49,4	662	50,6	1 212	92,7	95	7,3	1 308
Agence canadienne de développement international	39	32	3	4	71	91,0	7	9,0	42	53,8	36	46,2	78
Agriculture	1 855	398	256	90	2 253	86,7	346	13,3	2 211	81,2	488	18,8	2 599
Anciens combattants	50	38	115	189	88	22,4	305	77,6	165	42,1	227	57,9	393
Approvisionnements et Services	117	44	14	4	161	89,9	18	10,1	131	73,2	48	26,8	179
Archives nationales du Canada	49	17	39	8	66	58,4	47	41,6	88	77,9	25	22,1	113
Bibliothèque nationale du Canada	45	20	95	21	65	35,9	116	64,1	140	77,3	41	22,7	181
Bureau canadien de la sécurité aérienne	9	1	0	2	10	83,3	2	16,7	9	75,0	3	25,0	12
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	2	0	0,0	5	100,0	3	60,0	2	40,0	5
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	1	1	2	0	2	50,0	2	50,0	3	75,0	1	25,0	4
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	2
Bureau de services juridiques des pensions	23	5	10	4	28	66,7	14	33,3	33	78,6	9	21,4	42
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	2
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	1	2	2	40,0	3	60,0	2	40,0	3	60,0	5
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Bureau du Conseil privé	3	0	2	0	3	60,0	2	40,0	5	100,0	0	0,0	5
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2
Commission canadienne des droits de la personne	3	2	2	1	5	62,5	3	37,5	5	62,5	3	37,5	8
Commission canadienne des grains	27	0	6	1	27	79,4	7	20,6	33	97,1	1	2,9	34
Commission canadienne des pensions	12	0	3	0	12	80,0	3	20,0	15	100,0	0	0,0	15
Commission d'appel de l'immigration	0	1	6	1	1	12,5	7	87,5	6	75,0	2	25,0	8
Commission de la Fonction publique	63	170	72	230	233	43,6	302	56,4	135	25,2	400	74,8	535
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	0	1	1	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	3
Commission du tarif	9	2	0	1	11	91,7	1	8,3	9	75,0	3	25,0	12
Commission mixte internationale	5	0	0	0	10	90,9	1	9,1	5	100,0	0	0,0	11
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Communications	235	65	17	8	300	92,3	25	7,7	252	77,5	73	22,5	325
Conseil canadien des relations du travail	1	0	2	1	1	25,0	3	75,0	3	75,0	1	25,0	4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	22	6	5	0	28	84,8	5	15,2	27	81,8	6	18,2	33
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4
Conseil du Trésor (Secrétariat)	21	3	5	1	24	80,0	6	20,0	26	86,7	4	13,3	30

suite du relevé 17

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Consommation et Corporations	151	37	29	14	188	81,4	43	18,6	180	77,9	51	22,1	**231**
Cour canadienne de l'impôt	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Cour fédérale	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Cour suprême	1	3	5	2	4	36,4	7	63,6	6	54,5	5	45,5	**11**
Défense nationale (civils)	1 047	363	227	125	1 413	80,1	352	19,9	1 274	72,3	488	27,7	**1 765**
Emploi et Immigration	122	50	49	14	172	73,2	63	26,8	171	72,8	64	27,2	**235**
Énergie, Mines et Ressources	1 056	181	139	42	1 238	87,2	181	12,8	1 195	84,3	223	15,7	**1 419**
Environnement	1 433	308	192	62	1 745	87,2	255	12,7	1 625	81,5	370	18,5	**2 000**
Expansion industrielle régionale	52	18	11	4	70	81,4	16	18,6	63	74,1	22	25,9	**86**
Finances	154	33	47	11	187	76,3	58	23,7	201	82,0	44	18,0	**245**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	17	3	12	4	20	55,6	16	44,4	29	80,6	7	19,4	**36**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Investissement Canada	2	0	4	0	2	33,3	4	66,7	6	100,0	0	0,0	**6**
Justice	374	132	194	74	506	65,4	268	34,6	568	73,4	206	26,6	**774**
Musées nationaux du Canada	60	14	39	3	74	63,8	42	36,2	99	85,3	17	14,7	**116**
Office national de l'énergie	78	14	12	4	93	85,3	16	14,7	90	83,3	18	16,7	**109**
Office national des transports du Canada	78	23	12	5	101	85,6	17	14,4	90	76,3	28	23,7	**118**
Pêches et Océans	812	94	100	16	907	88,7	116	11,3	912	89,2	110	10,8	**1 023**
Revenu national (Douanes et Accise)	391	106	55	23	497	86,4	78	13,6	446	77,6	129	22,4	**575**
Revenu national (Impôt)	1 887	572	249	69	2 459	88,5	318	11,5	2 136	76,9	641	23,1	**2 777**
Santé nationale et Bien-être social	718	152	945	137	872	44,5	1 087	55,5	1 663	85,2	289	14,8	**1 959**
Sciences et Technologie	4	0	4	0	4	50,0	4	50,0	8	100,0	0	0,0	**8**
Secrétariat d'État du Canada	9	8	7	5	17	58,6	12	41,4	16	55,2	13	44,8	**29**
Service correctionnel du Canada	253	124	274	65	377	52,7	339	47,3	527	73,6	189	26,4	**716**
Solliciteur général	9	1	8	1	10	52,6	9	47,4	17	89,5	2	10,5	**19**
Statistique Canada	461	168	169	65	629	72,9	234	27,1	630	73,0	233	27,0	**863**
Transports	569	129	36	28	699	91,5	65	8,5	605	79,4	157	20,6	**764**
Travail	41	13	11	4	54	78,3	15	21,7	52	75,4	17	24,6	**69**
Travaux publics	569	107	23	8	676	95,6	31	4,4	592	83,7	115	16,3	**707**
Total	**13 575**	**3 516**	**4 148**	**1 404**	**17 109**	**75,5**	**5 563**	**24,5**	**17 723**	**78,3**	**4 920**	**21,7**	**22 672**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

18 Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	940	336	259	99	1 277	78,1	358	21,9	1 199	73,4	435	26,6	**1 635**
Affaires indiennes et du Nord canadien	754	184	501	111	940	60,6	612	39,4	1 255	81,0	295	19,0	**1 552**
Agence canadienne de développement international	179	179	101	116	359	62,3	217	37,7	280	48,7	295	51,3	**576**
Agriculture	565	179	281	98	746	66,3	379	33,7	846	75,3	277	24,7	**1 125**
Anciens combattants	393	111	248	52	504	62,7	300	37,3	641	79,7	163	20,3	**804**
Approvisionnements et Services	1 500	625	762	412	2 125	64,4	1 174	35,6	2 262	68,6	1 037	31,4	**3 299**
Archives nationales du Canada	70	37	42	21	107	62,9	63	37,1	112	65,9	58	34,1	**170**
Bibliothèque nationale du Canada	15	9	18	9	24	47,1	27	52,9	33	64,7	18	35,3	**51**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	4	14	7	10	32,3	21	67,7	20	64,5	11	35,5	**31**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	9	8	0	0,0	17	100,0	9	52,9	8	47,1	**17**
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	3	2	3	1	5	55,6	4	44,4	6	66,7	3	33,3	**9**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	9	0	1	0	9	90,0	1	10,0	10	100,0	0	0,0	**10**
Bureau de services juridiques des pensions	4	2	12	3	6	28,6	15	71,4	16	76,2	5	23,8	**21**
Bureau des relations fédérales-provinciales	4	3	2	2	7	63,6	4	36,4	6	54,5	5	45,5	**11**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	4	5	8	6	27,3	16	72,7	7	36,8	12	63,2	**22**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	3	0	2	4	66,7	2	33,3	1	16,7	5	83,3	**6**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	9	32	16	30	41	47,1	46	52,9	25	28,7	62	71,3	**87**
Bureau du Conseil privé	16	19	31	23	35	39,3	54	60,7	47	52,8	42	47,2	**89**
Bureau du surintendant des institutions financières	4	1	1	0	5	83,3	1	16,7	5	83,3	1	16,7	**6**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	12	8	5	1	20	76,9	6	23,1	17	65,4	9	34,6	**26**
Commission canadienne des droits de la personne	33	13	35	12	46	49,5	47	50,5	68	73,1	25	26,9	**93**
Commission canadienne des grains	23	4	12	1	27	67,5	13	32,5	35	87,5	5	12,5	**40**
Commission canadienne des pensions	15	3	7	1	18	69,2	8	30,8	22	84,6	4	15,4	**26**
Commission d'appel de l'immigration	9	6	5	6	15	57,7	11	42,3	14	53,8	12	46,2	**26**
Commission de la Fonction publique	218	201	188	221	421	50,7	410	49,3	406	49,0	422	51,0	**831**
Commission de réforme du droit du Canada	0	2	1	3	2	33,3	4	66,7	1	16,7	5	83,3	**6**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	3	10	9	7	13	44,8	16	55,2	12	41,4	17	58,6	**29**
Commission du tarif	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission mixte internationale	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	21	11	25	16	32	43,8	41	56,2	46	63,0	27	37,0	**73**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Communications	214	119	160	129	334	53,6	289	46,4	374	60,1	248	39,9	**623**
Conseil canadien des relations du travail	10	8	3	8	18	62,1	11	37,9	13	44,8	16	55,2	**29**

suite du relevé 18

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	66	47	34	48	113	57,7	83	42,3	100	51,3	95	48,7	**196**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	26	2	11	8	28	59,6	19	40,4	37	78,7	10	21,3	**47**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	129	62	86	38	191	60,6	124	39,4	215	68,3	100	31,7	**315**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	2	2	2	0	4	66,7	2	33,3	4	66,7	2	33,3	**6**
Consommation et Corporations	239	140	127	102	379	62,3	229	37,7	366	60,2	242	39,8	**608**
Cour canadienne de l'impôt	4	5	4	2	9	60,0	6	40,0	8	53,3	7	46,7	**15**
Cour fédérale	24	14	15	19	38	52,8	34	47,2	39	54,2	33	45,8	**72**
Cour suprême	1	3	1	3	4	50,0	4	50,0	2	25,0	6	75,0	**8**
Défense nationale (civils)	1 290	331	408	144	1 622	74,6	552	25,4	1 698	78,1	475	21,9	**2 174**
Élections Canada	0	8	5	6	8	42,1	11	57,9	5	26,3	14	73,7	**19**
Emploi et Immigration	4 082	2 195	3 437	1 323	6 280	56,9	4 763	43,1	7 519	68,1	3 518	31,9	**11 403**
Énergie, Mines et Ressources	351	121	210	104	472	60,1	314	39,9	561	71,4	225	28,6	**786**
Environnement	702	234	322	150	937	66,5	472	33,5	1 024	72,7	384	27,3	**1 409**
Expansion industrielle régionale	709	231	241	156	940	70,3	397	29,7	950	71,1	387	28,9	**1 337**
Finances	64	26	57	42	90	47,6	99	52,4	121	64,0	68	36,0	**189**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	90	19	81	34	109	48,7	115	51,3	171	76,3	53	23,7	**224**
Investissement Canada	22	11	10	4	33	70,2	14	29,8	32	68,1	15	31,9	**47**
Justice	28	20	48	26	48	39,3	74	60,7	76	62,3	46	37,7	**122**
Musées nationaux du Canada	43	40	68	39	83	43,7	107	56,3	111	58,4	79	41,6	**190**
Office national de l'énergie	60	12	24	7	72	69,9	31	30,1	84	81,6	19	18,4	**103**
Office national des transports du Canada	79	44	45	22	123	64,7	67	35,3	124	65,3	66	34,7	**190**
Pêches et Océans	415	115	171	62	530	69,5	233	30,5	586	76,8	177	23,2	**763**
Revenu national (Douanes et Accise)	2 938	1 141	1 376	368	4 079	70,0	1 744	30,0	4 314	74,1	1 509	25,9	**5 823**
Revenu national (Impôt)	3 329	1 106	2 130	679	4 435	61,2	2 809	38,8	5 459	75,4	1 785	24,6	**7 244**
Santé nationale et Bien-être social	580	212	558	222	792	50,3	783	49,7	1 138	72,4	434	27,6	**1 575**
Sciences et Technologie	14	6	11	11	20	47,6	22	52,4	25	59,5	17	40,5	**42**
Secrétariat d'État du Canada	241	562	305	663	803	45,3	968	54,7	546	30,8	1 225	69,2	**1 771**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	2	3	1	3	5	55,6	4	44,4	3	33,3	6	66,7	**9**
Service correctionnel du Canada	962	436	317	180	1 399	73,8	497	26,2	1 279	67,5	616	32,5	**1 896**
Solliciteur général	41	7	25	13	50	56,2	39	43,8	66	76,7	20	23,3	**89**
Statistique Canada	353	185	174	129	538	64,0	303	36,0	527	62,7	314	37,3	**841**
Transports	1 237	396	587	223	1 636	66,9	810	33,1	1 824	74,7	619	25,3	**2 446**
Travail	175	71	93	35	246	65,6	129	34,4	268	71,7	106	28,3	**375**
Travaux publics	785	266	283	91	1 051	73,7	376	26,3	1 068	74,9	357	25,1	**1 427**
Tribunal de l'aviation civile	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Total	**24 118**	**10 190**	**14 025**	**6 363**	**34 328**	**62,7**	**20 403**	**37,3**	**38 143**	**69,7**	**16 553**	**30,3**	**54 731**

Nota:- L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

19 Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	118	16	21	8	134	82,2	29	17,8	139	85,3	24	14,7	**163**
Affaires indiennes et du Nord canadien	115	10	72	5	125	61,9	77	38,1	187	92,6	15	7,4	**202**
Agence canadienne de développement international	3	7	1	7	10	55,6	8	44,4	4	22,2	14	77,8	**18**
Agriculture	2 271	701	551	126	2 974	81,5	677	18,5	2 822	77,3	827	22,7	**3 651**
Anciens combattants	5	9	8	15	14	37,8	23	62,2	13	35,1	24	64,9	**37**
Approvisionnements et Services	73	39	19	12	112	78,3	31	21,7	92	64,3	51	35,7	**143**
Archives nationales du Canada	56	23	30	22	79	60,3	52	39,7	86	65,6	45	34,4	**131**
Bibliothèque nationale du Canada	6	3	22	19	9	18,0	41	82,0	28	56,0	22	44,0	**50**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	64	14	5	0	78	94,0	5	6,0	69	83,1	14	16,9	**83**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	2	0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Bureau du Conseil privé	3	2	2	1	5	62,5	3	37,5	5	62,5	3	37,5	**8**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	0	1	3	1	1	20,0	4	80,0	3	60,0	2	40,0	**5**
Commission canadienne des grains	307	17	56	0	324	85,3	56	14,7	363	95,5	17	4,5	**380**
Commission d'appel de l'immigration	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission de la Fonction publique	19	19	10	7	38	69,1	17	30,9	29	52,7	26	47,3	**55**
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	2	0	1	3	75,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	**4**
Commission du tarif	2	1	3	0	3	50,0	3	50,0	5	83,3	1	16,7	**6**
Commission mixte internationale	2	0	1	0	3	75,0	1	25,0	3	100,0	0	0,0	**4**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	1	1	0	2	66,7	1	33,3	2	66,7	1	33,3	**3**
Communications	433	121	46	15	554	90,1	61	9,9	479	77,9	136	22,1	**615**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	3	2	1	4	57,1	3	42,9	3	42,9	4	57,1	**7**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	8	0	1	4	8	61,5	5	38,5	9	69,2	4	30,8	**13**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Consommation et Corporations	347	130	43	15	477	89,2	58	10,8	390	72,9	145	27,1	**535**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Cour fédérale	4	7	11	2	11	45,8	13	54,2	15	62,5	9	37,5	**24**
Cour suprême	0	2	1	5	2	25,0	6	75,0	1	12,5	7	87,5	**8**
Défense nationale (civils)	2 093	606	149	33	2 706	93,7	182	6,3	2 242	77,8	639	22,2	**2 888**
Élections Canada	2	4	0	1	6	85,7	1	14,3	2	28,6	5	71,4	**7**
Emploi et Immigration	22	22	21	7	44	61,1	28	38,9	43	59,7	29	40,3	**72**
Énergie, Mines et Ressources	619	200	140	33	819	82,6	173	17,4	759	76,5	233	23,5	**992**
Environnement	1 732	342	243	67	2 078	86,9	313	13,1	1 975	82,8	409	17,2	**2 391**
Expansion industrielle régionale	17	15	13	6	32	62,7	19	37,3	30	58,8	21	41,2	**51**
Finances	14	10	12	3	24	61,5	15	38,5	26	66,7	13	33,3	**39**

suite du relevé 19

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	44	6	19	3	50	69,4	22	30,6	63	87,5	9	12,5	**72**
Investissement Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Justice	6	3	45	23	9	11,7	68	88,3	51	66,2	26	33,8	**77**
Musées nationaux du Canada	141	30	68	15	171	67,3	83	32,7	209	82,3	45	17,7	**254**
Office national de l'énergie	12	2	7	3	14	58,3	10	41,7	19	79,2	5	20,8	**24**
Office national des transports du Canada	74	13	11	4	87	85,3	15	14,7	85	83,3	17	16,7	**102**
Pêches et Océans	1 571	190	175	37	1 765	89,3	212	10,7	1 746	88,5	227	11,5	**1 977**
Revenu national (Douanes et Accise)	2	6	2	4	8	57,1	6	42,9	4	28,6	10	71,4	**14**
Revenu national (Impôt)	106	43	22	5	149	84,7	27	15,3	128	72,7	48	27,3	**176**
Santé nationale et Bien-être social	283	77	253	55	360	53,7	310	46,3	536	80,2	132	19,8	**670**
Sciences et Technologie	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Secrétariat d'État du Canada	6	9	9	22	15	32,6	31	67,4	15	32,6	31	67,4	**46**
Service correctionnel du Canada	34	12	8	4	46	79,3	12	20,7	42	72,4	16	27,6	**58**
Solliciteur général	0	0	3	2	0	0,0	5	100,0	3	60,0	2	40,0	**5**
Statistique Canada	271	175	242	120	446	55,2	362	44,8	513	63,5	295	36,5	**808**
Transports	6 283	1 541	343	100	7 831	94,6	443	5,4	6 626	80,1	1 641	19,9	**8 274**
Travail	32	17	11	6	49	74,2	17	25,8	43	65,2	23	34,8	**66**
Travaux publics	830	216	60	13	1 046	93,5	73	6,5	890	79,5	229	20,5	**1 119**
Total	**18 038**	**4 669**	**2 773**	**833**	**22 732**	**86,3**	**3 611**	**13,7**	**20 811**	**79,1**	**5 502**	**20,9**	**26 343**

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

20 Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	365	161	783	432	527	30,2	1 216	69,8	1 148	65,9	593	34,1	**1 743**
Affaires indiennes et du Nord canadien	97	44	857	232	141	11,5	1 090	88,5	954	77,6	276	22,4	**1 231**
Agence canadienne de développement international	18	24	94	249	42	10,9	343	89,1	112	29,1	273	70,9	**385**
Agriculture	148	76	1 193	428	224	12,1	1 623	87,9	1 341	72,7	504	27,3	**1 847**
Anciens combattants	170	65	779	211	236	19,2	990	80,8	949	77,5	276	22,5	**1 226**
Approvisionnements et Services	593	472	1 824	1 403	1 065	24,8	3 230	75,2	2 417	56,3	1 875	43,7	**4 295**
Archives nationales du Canada	96	33	71	105	129	42,3	176	57,7	167	54,8	138	45,2	**305**
Bibliothèque nationale du Canada	29	18	79	86	47	22,2	165	77,8	108	50,9	104	49,1	**212**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	3	20	23	3	6,5	43	93,5	20	43,5	26	56,5	**46**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	4	7	1	8,3	11	91,7	5	41,7	7	58,3	**12**
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	5	3	12	17	8	21,6	29	78,4	17	45,9	20	54,1	**37**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	9	1	1	9,1	10	90,9	10	90,9	1	9,1	**11**
Bureau de services juridiques des pensions	1	2	45	16	3	4,6	62	95,4	46	71,9	18	28,1	**65**
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	4	11	1	6,3	15	93,8	5	31,3	11	68,8	**16**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	2	10	28	5	11,6	38	88,4	13	30,2	30	69,8	**43**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3	2	4	8	5	29,4	12	70,6	7	41,2	10	58,8	**17**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	7	3	30	9	21,4	33	78,6	5	11,9	37	88,1	**42**
Bureau du Conseil privé	20	33	55	74	53	29,1	129	70,9	75	41,2	107	58,8	**182**
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	3	3	8	4	26,7	11	73,3	4	26,7	11	73,3	**15**
Commission canadienne des droits de la personne	5	2	14	27	7	14,3	42	85,7	19	39,6	29	60,4	**49**
Commission canadienne des grains	15	2	91	8	17	14,7	99	85,3	106	91,4	10	8,6	**116**
Commission canadienne des pensions	16	4	122	21	20	12,0	146	88,0	138	84,7	25	15,3	**166**
Commission d'appel de l'immigration	7	7	40	27	14	17,3	67	82,7	47	58,0	34	42,0	**81**
Commission de la Fonction publique	33	60	190	407	93	13,5	597	86,5	223	32,3	467	67,7	**690**
Commission de réforme du droit du Canada	3	3	4	18	6	21,4	22	78,6	7	25,0	21	75,0	**28**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	7	11	24	11	23,4	36	76,6	15	32,6	31	67,4	**47**
Commission du tarif	1	1	5	7	2	14,3	12	85,7	6	42,9	8	57,1	**14**
Commission mixte internationale	3	0	7	1	4	21,1	15	78,9	10	90,9	1	9,1	**19**
Commission nationale des libérations conditionnelles	14	11	87	69	25	13,8	156	86,2	101	55,8	80	44,2	**181**
Communications	46	35	284	248	81	13,2	532	86,8	330	53,8	283	46,2	**613**
Conseil canadien des relations du travail	0	4	10	29	4	9,3	39	90,7	10	23,3	33	76,7	**43**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	12	34	74	15	12,2	108	87,8	37	30,1	86	69,9	**123**

suite du relevé 20

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	3	7	13	6	23,1	20	76,9	10	38,5	16	61,5	**26**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	14	15	68	86	29	15,8	154	84,2	82	44,8	101	55,2	**183**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	2	4	6	2	16,7	10	83,3	4	33,3	8	66,7	**12**
Consommation et Corporations	63	65	298	305	128	17,5	603	82,5	361	49,4	370	50,6	**731**
Cour canadienne de l'impôt	2	3	10	19	5	14,7	29	85,3	12	35,3	22	64,7	**34**
Cour fédérale	8	11	32	44	19	20,0	76	80,0	40	42,1	55	57,9	**95**
Cour suprême	4	3	8	20	7	20,0	28	80,0	12	34,3	23	65,7	**35**
Défense nationale (civils)	1 131	353	5 506	1 520	1 488	17,4	7 044	82,6	6 637	78,0	1 873	22,0	**8 532**
Élections Canada	1	7	1	12	8	38,1	13	61,9	2	9,5	19	90,5	**21**
Emploi et Immigration	1 101	837	6 478	3 647	1 948	16,1	10 168	83,9	7 579	62,8	4 484	37,2	**12 116**
Énergie, Mines et Ressources	130	73	587	310	204	18,5	897	81,5	717	65,2	383	34,8	**1 101**
Environnement	168	88	978	399	257	15,7	1 385	84,3	1 146	70,2	487	29,8	**1 642**
Expansion industrielle régionale	47	45	484	312	93	10,4	799	89,6	531	59,8	357	40,2	**892**
Finances	17	13	91	106	30	13,2	197	86,8	108	47,6	119	52,4	**227**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	110	70	2 002	448	180	6,8	2 453	93,2	2 112	80,3	518	19,7	**2 633**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	0	3	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0	**5**
Investissement Canada	3	0	26	14	3	7,0	40	93,0	29	67,4	14	32,6	**43**
Justice	23	22	262	189	45	9,0	455	91,0	285	57,5	211	42,5	**500**
Musées nationaux du Canada	17	11	81	84	28	14,5	165	85,5	98	50,8	95	49,2	**193**
Office national de l'énergie	8	6	49	27	14	15,6	76	84,4	57	63,3	33	36,7	**90**
Office national des transports du Canada	20	18	96	91	38	16,9	187	83,1	116	51,6	109	48,4	**225**
Pêches et Océans	69	25	606	205	94	10,4	814	89,6	675	74,6	230	25,4	**908**
Revenu national (Douanes et Accise)	351	149	1 658	674	502	17,7	2 340	82,3	2 009	70,9	823	29,1	**2 842**
Revenu national (Impôt)	1 052	440	3 850	1 800	1 492	20,9	5 654	79,1	4 902	68,6	2 240	31,4	**7 146**
Santé nationale et Bien-être social	412	213	2 277	808	625	16,8	3 099	83,2	2 689	72,5	1 021	27,5	**3 724**
Sciences et Technologie	2	2	14	19	4	10,8	33	89,2	16	43,2	21	56,8	**37**
Secrétariat d'État du Canada	44	50	275	621	94	9,5	896	90,5	319	32,2	671	67,8	**990**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	2	0	10	3	23,1	10	76,9	1	7,7	12	92,3	**13**
Service correctionnel du Canada	75	50	889	498	125	8,3	1 389	91,7	964	63,8	548	36,2	**1 514**
Solliciteur général	10	7	41	37	17	17,7	79	82,3	51	53,7	44	46,3	**96**
Statistique Canada	283	181	818	599	471	24,8	1 431	75,2	1 101	58,5	780	41,5	**1 903**
Transports	360	172	1 909	829	534	16,3	2 744	83,7	2 269	69,4	1 001	30,6	**3 278**
Travail	31	12	141	111	43	14,6	252	85,4	172	58,3	123	41,7	**295**
Travaux publics	197	70	837	341	267	18,4	1 181	81,6	1 034	71,6	411	28,4	**1 448**
Tribunal de l'aviation civile	0	0	1	1	0	0,0	3	100,0	1	50,0	1	50,0	**3**
Total	**7 461**	**4 116**	**37 133**	**18 537**	**11 608**	**17,2**	**55 825**	**82,8**	**44 594**	**66,3**	**22 653**	**33,7**	**67 434**

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

21 Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	61	50	1	2	111	97,4	3	2,6	62	54,4	52	45,6	**114**
Affaires indiennes et du Nord canadien	40	5	39	0	46	54,1	39	45,9	79	94,0	5	6,0	**85**
Agence canadienne de développement international	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Agriculture	932	263	82	23	1 195	91,9	105	8,1	1 014	78,0	286	22,0	**1 300**
Anciens combattants	66	417	86	248	483	59,0	335	41,0	152	18,6	665	81,4	**818**
Approvisionnements et Services	352	568	106	243	923	72,4	351	27,6	458	36,1	811	63,9	**1 274**
Archives nationales du Canada	12	12	0	0	24	100,0	0	0,0	12	50,0	12	50,0	**24**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	7	20	7	4	27	69,2	12	30,8	14	36,8	24	63,2	**39**
Bureau du Conseil privé	2	4	1	0	7	70,0	3	30,0	3	42,9	4	57,1	**10**
Commission canadienne des grains	150	15	12	1	165	92,7	13	7,3	162	91,0	16	9,0	**178**
Commission de la Fonction publique	7	15	4	0	22	84,6	4	15,4	11	42,3	15	57,7	**26**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Communications	49	14	0	0	63	100,0	0	0,0	49	77,8	14	22,2	**63**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	1	0	0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	**3**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	2	3	0	0	5	100,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	**5**
Consommation et Corporations	20	11	0	0	31	100,0	0	0,0	20	64,5	11	35,5	**31**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Cour fédérale	1	8	0	2	9	81,8	2	18,2	1	9,1	10	90,9	**11**
Cour suprême	4	8	0	0	12	100,0	0	0,0	4	33,3	8	66,7	**12**
Défense nationale (civils)	11 860	2 639	2 126	430	14 530	85,0	2 560	15,0	13 986	82,0	3 069	18,0	**17 090**
Élections Canada	1	6	0	0	7	100,0	0	0,0	1	14,3	6	85,7	**7**
Emploi et Immigration	33	23	3	2	63	92,6	5	7,4	36	59,0	25	41,0	**68**
Énergie, Mines et Ressources	151	70	2	4	222	97,4	6	2,6	153	67,4	74	32,6	**228**
Environnement	1 231	178	120	11	1 414	91,5	132	8,5	1 351	87,7	189	12,3	**1 546**
Expansion industrielle régionale	3	4	0	1	7	87,5	1	12,5	3	37,5	5	62,5	**8**
Finances	2	3	0	0	5	100,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	**5**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	206	53	80	13	259	73,6	93	26,4	286	81,3	66	18,8	**352**
Investissement Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Justice	4	2	0	0	6	100,0	0	0,0	4	66,7	2	33,3	**6**
Musées nationaux du Canada	77	60	7	6	137	91,3	13	8,7	84	56,0	66	44,0	**150**
Pêches et Océans	534	13	21	3	549	95,8	24	4,2	555	97,2	16	2,8	**573**
Revenu national (Douanes et Accise)	29	32	5	1	61	91,0	6	9,0	34	50,7	33	49,3	**67**
Revenu national (Impôt)	145	71	8	3	217	95,2	11	4,8	153	67,4	74	32,6	**228**
Santé nationale et Bien-être social	217	66	263	19	290	50,3	286	49,7	480	85,0	85	15,0	**576**
Secrétariat d'État du Canada	0	3	0	0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	**3**
Service correctionnel du Canada	3 569	1 946	502	183	5 518	89,0	685	11,0	4 071	65,7	2 129	34,3	**6 203**
Statistique Canada	17	17	1	3	34	89,5	4	10,5	18	47,4	20	52,6	**38**
Transports	3 905	1 070	70	28	4 979	98,1	98	1,9	3 975	78,4	1 098	21,6	**5 077**
Travail	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Travaux publics	1 662	815	150	86	2 487	91,3	236	8,7	1 812	66,8	901	33,2	**2 723**
Total	**25 357**	**8 488**	**3 697**	**1 316**	**33 921**	**87,1**	**5 028**	**12,9**	**29 054**	**74,8**	**9 804**	**25,2**	**38 949**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

22 Nominations et modalité d'emploi

Nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1986 et 1987

	1986			1987		
Modalité d'emploi	*À* la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**	*À* la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**
Période indéterminée						
• Temps plein	3 214	26 110	**29 362**	3 642	31 340	**34 986**
• Temps partiel	141	399	**541**	377	748	**1 125**
• Saisonnier	305	306	**612**	260	396	**656**
Total	**3 660**	**26 816**	**30 516**	**4 279**	**32 484**	**36 767**
Période déterminée						
• Temps plein	3 788	39 643	**43 470**	4 525	42 756	**47 287**
• Temps partiel	163	1 917	**2 081**	173	2 178	**2 352**
• Saisonnier	7	12	**19**	4	5	**9**
Total	**3 958**	**41 580**	**45 579**	**4 702**	**44 939**	**49 648**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	7 008	65 786	**72 871**	8 167	74 097	**82 275**
• Temps partiel	306	2 316	**2 624**	550	2 926	**3 477**
• Saisonnier	313	318	**632**	264	401	**665**
Total global	**7 627**	**68 431**	**76 140**	**8 982**	**77 424**	**86 418**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou si la nomination a été faite *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

23 Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	66	2	33	4	69	64,5	38	35,5	99	94,3	6	5,7	**107**
Île-du-Prince-Édouard	17	2	19	4	19	44,2	23	53,5	36	85,7	6	14,3	**43**
Nouvelle-Écosse	307	15	165	7	324	65,2	172	34,6	472	95,5	22	4,5	**497**
Nouveau-Brunswick	155	35	107	49	193	55,3	156	44,7	262	75,7	84	24,3	**349**
Québec (sauf RCN)	46	526	30	376	577	58,4	407	41,2	76	7,8	902	92,2	**988**
Région de la Capitale nationale	796	358	683	592	1 176	47,4	1 290	52,0	1 480	60,9	950	39,1	**2 483**
Ontario (sauf RCN)	732	39	630	34	778	53,7	665	45,9	1 362	94,9	73	5,1	**1 448**
Manitoba	216	4	266	12	222	44,3	278	55,5	482	96,8	16	3,2	**501**
Saskatchewan	139	2	174	6	143	44,3	180	55,7	313	97,5	8	2,5	**323**
Alberta	407	10	381	16	417	51,1	397	48,7	788	96,8	26	3,2	**816**
Colombie-Britannique	634	4	392	7	641	61,6	400	38,4	1 026	98,9	11	1,1	**1 041**
Yukon	39	0	56	1	39	40,6	57	59,4	95	99,0	1	1,0	**96**
Territoires du Nord-Ouest	74	4	157	4	78	32,5	162	67,5	231	96,7	8	3,3	**240**
Étranger	27	10	9	4	37	74,0	13	26,0	36	72,0	14	28,0	**50**
Total	**3 655**	**1 011**	**3 102**	**1 116**	**4 713**	**52,5**	**4 238**	**47,2**	**6 758**	**76,1**	**2 127**	**23,9**	**8 982**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

–L'addition du total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (86 418) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

24 Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	1 131	7	626	9	**1 142**	64,0	**637**	35,7	**1 757**	99,1	16	0,9	**1 783**
Île-du-Prince-Édouard	279	18	526	77	**297**	32,9	**606**	67,1	**805**	89,4	95	10,6	**903**
Nouvelle-Écosse	2 069	47	1 422	54	**2 139**	58,7	**1 497**	41,1	**3 491**	97,2	101	2,8	**3 643**
Nouveau-Brunswick	794	220	747	510	**1 014**	44,6	**1 258**	55,4	**1 541**	67,9	730	32,1	**2 272**
Québec (Sauf RCN)	270	4 803	330	8 034	**5 079**	37,7	**8 374**	62,2	**600**	4,5	12 838	95,5	**13 470**
Région de la Capitale nationale	6 230	3 071	8 709	6 982	**9 321**	37,2	**15 728**	62,7	**14 939**	59,8	10 053	40,2	**25 083**
Ontario (Sauf RCN)	4 133	181	6 669	361	**4 356**	38,1	**7 061**	61,7	**10 809**	95,2	542	4,8	**11 444**
Manitoba	1 254	35	1 975	144	**1 290**	37,7	**2 120**	62,0	**3 231**	94,8	179	5,2	**3 418**
Saskatchewan	580	4	836	18	**587**	40,7	**857**	59,3	**1 416**	98,5	22	1,5	**1 444**
Alberta	1 747	28	2 485	124	**1 777**	40,5	**2 611**	59,5	**4 232**	96,5	152	3,5	**4 3[illegible]**
Colombie-Britannique	3 503	44	4 720	147	**3 553**	42,1	**4 885**	57,9	**8 223**	97,7	191	2,3	**8 441**
Yukon	118	0	200	1	**118**	36,8	**201**	62,6	**318**	99,7	1	0,3	**321**
Territoires du Nord-Ouest	174	13	305	2	**187**	37,7	**309**	62,3	**479**	97,0	15	3,0	**496**
Étranger	197	48	47	25	**245**	77,3	**72**	22,7	**244**	77,0	73	23,0	**317**
Total	**22 479**	**8 519**	**29 597**	**16 488**	**31 105**	**40,2**	**46 216**	**59,7**	**52 085**	**67,6**	**25 008**	**32,4**	**77 424**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'addition du total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (86 418) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

25 Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1986 et 1987

1986

Catégorie professionnelle	Nominations à la Fonction publique		Nominations *au sein de* la Fonction publique — Modalité de nomination										Total	
			Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	65	0,9	651	4,6	488	2,9	0	0,0	6	0,3	0	0,0	**1 210**	**1,6**
Scientifique et professionnelle	1 130	14,8	1 897	13,4	1 339	8,0	1 464	4,2	195	8,4	1	100,0	**6 031**	**7,9**
Administration et service extérieur	1 326	17,4	3 940	27,8	3 598	21,4	3 675	10,5	520	22,5	0	0,0	**13 070**	**17,2**
Technique	746	9,8	1 819	12,8	1 404	8,4	2 039	5,8	179	7,7	0	0,0	**6 195**	**8,1**
Soutien administratif	2 242	29,4	4 051	28,6	7 699	45,8	23 181	66,0	1 030	44,5	0	0,0	**38 245**	**50,2**
Exploitation	2 077	27,2	1 814	12,8	2 274	13,5	4 777	13,6	384	16,6	0	0,0	**11 338**	**14,9**
Total	**7 627**	**100,0**	**14 172**	**100,0**	**16 802**	**100,0**	**35 136**	**100,0**	**2 314**	**100,0**	**1**	**100,0**	**76 140**	**100,0**

1987

Gestion	66	0,7	680	4,1	520	2,4	0	0,0	6	0,2	0	0,0	**1 272**	**1,5**
Scientifique et professionnelle	1 298	14,5	2 003	12,1	1 700	8,0	1 432	3,9	221	9,0	0	0,0	**6 654**	**7,7**
Administration et service extérieur	1 313	14,6	5 236	31,6	4 645	21,8	3 675	9,9	656	26,7	1	25,0	**15 531**	**18,0**
Technique	991	11,0	1 815	11,0	1 527	7,2	1 800	4,9	207	8,4	0	0,0	**6 340**	**7,3**
Soutien administratif	2 701	30,1	4 730	28,6	10 077	47,2	25 201	68,0	957	39,0	0	0,0	**43 673**	**50,5**
Exploitation	2 598	28,9	2 087	12,6	2 884	13,5	4 951	13,4	407	16,6	3	75,0	**12 929**	**15,0**
Total	**8 982**	**100,0**	**16 551**	**100,0**	**21 354**	**100,0**	**37 059**	**100,0**	**2 454**	**100,0**	**4**	**100,0**	**86 418**	**100,0**

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

-Les relevés 26 à 31 donnent plus de détails sur les nominations *à* la Fonction publique et sur les divers types de nominations *au sein de* la Fonction publique (à l'exception des rétrogradations: 1 en 1986 et 4 en 1987).

26 Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Gestion	40	12	9	5	52	78,8	14	21,2	49	74,2	17	25,8	**66**
Scientifique et professionnelle	531	122	528	109	657	50,6	637	49,1	1 059	82,1	231	17,9	**1 298**
Administration et service extérieur	557	217	366	166	777	59,2	533	40,6	923	70,7	383	29,3	**1 313**
Technique	595	119	206	63	718	72,5	269	27,1	801	81,5	182	18,5	**991**
Soutien administratif	306	104	1 592	653	423	15,7	2 263	83,8	1 899	71,5	757	28,5	**2 701**
Exploitation	1 615	437	397	120	2 075	79,9	518	19,9	2 012	78,3	557	21,7	**2 598**
Total	**3 655**	**1 011**	**3 102**	**1 116**	**4 713**	**52,5**	**4 238**	**47,2**	**6 758**	**76,1**	**2 127**	**23,9**	**8 982**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

27 Nominations *au sein de* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	757	229	170	50	986	81,8	220	18,2	927	76,9	279	23,1	**1 206**
Scientifique et professionnelle	2 492	761	1 614	480	3 254	60,8	2 097	39,2	4 106	76,8	1 241	23,2	**5 356**
Administration et service extérieur	5 214	2 300	4 453	2 215	7 522	52,9	6 671	46,9	9 667	68,2	4 515	31,8	**14 214**
Technique	3 088	879	996	346	3 990	74,6	1 351	25,3	4 084	76,9	1 225	23,1	**5 349**
Soutien administratif	4 287	2 207	21 353	12 925	6 519	15,9	34 386	83,9	25 649	62,9	15 133	37,1	**40 965**
Exploitation	6 638	2 143	1 011	471	8 831	85,5	1 490	14,4	7 649	74,5	2 614	25,5	**10 330**
Total	**22 479**	**8 519**	**29 597**	**16 488**	**31 105**	**40,2**	**46 216**	**59,7**	**52 085**	**67,6**	**25 008**	**32,4**	**77 424**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

28 Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	409	131	109	31	540	79,4	140	20,6	518	76,2	162	23,8	**680**
Scientifique et professionnelle	1 067	362	441	133	1 429	71,3	574	28,7	1 508	75,3	495	24,7	**2 003**
Administration et service extérieur	1 845	701	1 776	911	2 547	48,6	2 687	51,3	3 621	69,2	1 612	30,8	**5 236**
Technique	1 133	282	300	96	1 418	78,1	396	21,8	1 433	79,1	378	20,9	**1 815**
Soutien administratif	457	203	2 699	1 361	660	14,0	4 067	86,0	3 156	66,9	1 564	33,1	**4 730**
Exploitation	1 345	464	189	86	1 812	86,8	275	13,2	1 534	73,6	550	26,4	**2 087**
Total	**6 256**	**2 143**	**5 514**	**2 618**	**8 406**	**50,8**	**8 139**	**49,2**	**11 770**	**71,2**	**4 761**	**28,8**	**16 551**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

29 Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	344	96	61	19	440	84,6	80	15,4	405	77,9	115	22,1	**520**
Scientifique et professionnelle	779	211	560	148	991	58,3	709	41,7	1 339	78,9	359	21,1	**1 700**
Administration et service extérieur	1 887	792	1 362	601	2 679	57,7	1 964	42,3	3 249	70,0	1 393	30,0	**4 645**
Technique	944	283	214	76	1 232	80,7	294	19,3	1 158	76,3	359	23,7	**1 527**
Soutien administratif	995	449	5 417	3 175	1 447	14,4	8 620	85,5	6 413	63,9	3 625	36,1	**10 077**
Exploitation	1 632	668	426	139	2 310	80,1	571	19,8	2 058	71,8	807	28,2	**2 884**
Total	**6 581**	**2 499**	**8 040**	**4 159**	**9 099**	**42,6**	**12 239**	**57,3**	**14 622**	**68,7**	**6 659**	**31,3**	**21 354**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

30 Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Scientifique et professionnelle	526	161	551	187	687	48,0	740	51,7	1 077	75,6	348	24,4	**1 432**
Administration et service extérieur	1 164	701	1 144	640	1 872	50,9	1 786	48,6	2 308	63,3	1 341	36,7	**3 675**
Technique	873	280	456	165	1 168	64,9	626	34,8	1 329	74,9	445	25,1	**1 800**
Soutien administratif	2 729	1 530	12 646	8 155	4 281	17,0	20 873	82,8	15 383	61,4	9 685	38,6	**25 201**
Exploitation	3 409	912	349	236	4 358	88,0	587	11,9	3 758	76,6	1 148	23,4	**4 951**
Total	**8 701**	**3 584**	**15 146**	**9 383**	**12 366**	**33,4**	**24 612**	**66,4**	**23 855**	**64,8**	**12 967**	**35,2**	**37 059**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

31 Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	4	2	0	0	6	100,0	0	0,0	4	66,7	2	33,3	**6**
Scientifique et professionnelle	120	27	62	12	147	66,5	74	33,5	182	82,4	39	17,6	**221**
Administration et service extérieur	316	106	171	63	422	64,3	234	35,7	487	74,2	169	25,8	**656**
Technique	138	34	26	9	172	83,1	35	16,9	164	79,2	43	20,8	**207**
Soutien administratif	106	25	591	234	131	13,7	826	86,3	697	72,9	259	27,1	**957**
Exploitation	251	99	47	10	350	86,0	57	14,0	298	73,2	109	26,8	**407**
Total	**935**	**293**	**897**	**328**	**1 228**	**50,0**	**1 226**	**50,0**	**1 832**	**74,7**	**621**	**25,3**	**2 454**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

32 Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1987

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
Mobilité professionnelle	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Intraministérielle	15 550	94,0	19 244	90,1	37 059	100,0	1 998	81,4	4	100,0	**73 857**	**95,4**
Interministérielle	1 001	6,0	2 110	9,9	0	0,0	456	18,6	0	0,0	**3 567**	**4,6**
Total	**16 551**	**100,0**	**21 354**	**100,0**	**37 059**	**100,0**	**2 454**	**100,0**	**4**	**100,0**	**77 424**	**100,0**
Dans un même groupe ou sous-groupe	10 640	64,3	20 902	97,9	37 059	100,0	975	39,7	2	50,0	**69 578**	**89,0**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	5 911	35,7	452	2,1	0	0,0	1 479	60,3	2	50,0	**7 846**	**10,1**
Total	**16 551**	**100,0**	**21 354**	**100,0**	**37 059**	**100,0**	**2 454**	**100,0**	**4**	**100,0**	**77 424**	**100,0**
Période indéterminée à période indéterminée	13 841	83,6	10 866	50,9	0	0,0	1 770	72,1	4	100,0	**26 483**	**34,2**
Période déterminée à période déterminée	1 282	7,7	5 712	26,7	37 059	100,0	391	15,9	0	0,0	**44 444**	**57,4**
Période déterminée à période indéterminée	1 322	8,0	4 464	20,9	0	0,0	213	8,7	0	0,0	**5 999**	**7,8**
Période indéterminée à période déterminée	106	0,6	311	1,5	0	0,0	80	3,3	0	0,0	**497**	**0,6**
Total	**16 551**	**100,0**	**21 354**	**100,0**	**37 059**	**100,0**	**2 454**	**100,0**	**4**	**100,0**	**77 424**	**100,0**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité de nomination ou la mobilité professionnelle quant à la période de nomination.

33 Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1987

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétro-gradations		Total	
Mode de sélection	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avec concours												
• Affiche	8 051	48,6	3 361	15,7	823	2,2	369	15,0	0	0,0	**12 604**	**16,3**
• Répertoire	2 153	13,0	3 584	16,8	10 866	29,3	320	13,0	0	0,0	**16 923**	**21,9**
Sans concours												
• Reclassification	**4 644**	28,1	111	0,5	0	0,0	127	5,2	0	0,0	**4 885**	**6,3**
• Autres modalités	1 702	10,3	14 298	67,0	25 370	68,5	1 638	66,7	4	100,0	**43 011**	**55,6**
Total	**16 551**	**100,0**	**21 354**	**100,0**	**37 059**	**100,0**	**2 454**	**100,0**	**4**	**100,0**	77 424	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

34 Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1987

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	*À* la Fonction publique					*Au sein de* la Fonction publique					Total global	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Gestion												
Bilingue impératif	6	35,3	11	64,7	17	210	57,2	157	42,8	367	**384**	30,2
Bilingue non impératif	28	82,4	6	17,6	34	525	82,8	109	17,2	634	**668**	52,5
Anglais	14	100,0	0	0,0	14	164	99,4	1	0,6	165	**179**	14,1
Français	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	**0**	0,0
Anglais ou français	1	100,0	0	0,0	1	28	70,0	12	30,0	40	**41**	3,2
Total	**49**	**74,2**	**17**	**25,8**	**66**	**927**	**76,9**	**279**	**23,1**	**1 206**	**1 272**	**100,0**
Scientifique et professionnelle												
Bilingue impératif	36	28,8	89	71,2	125	303	36,5	528	63,5	831	**957**	14,4
Bilingue non impératif	45	70,3	19	29,7	64	391	55,5	314	44,5	705	**769**	11,6
Anglais	899	96,7	31	3,3	930	3 184	96,5	116	3,5	3 300	**4 246**	63,8
Français	4	5,3	71	94,7	75	19	7,5	236	92,5	255	**330**	5,0
Anglais ou français	75	78,1	21	21,9	96	209	81,6	47	18,4	256	**352**	5,3
Total	**1 059**	**82,1**	**231**	**17,9**	**1 298**	**4 106**	**76,8**	**1 241**	**23,2**	**5 356**	**6 654**	**100,0**
Administration et service extérieur												
Bilingue impératif	73	29,0	179	71,0	252	1 123	33,8	2 197	66,2	3 320	**3 578**	23,0
Bilingue non impératif	47	39,8	71	60,2	118	1 096	49,1	1 136	50,9	2 232	**2 358**	15,2
Anglais	720	93,0	54	7,0	774	7 064	96,5	255	3,5	7 319	**8 122**	52,3
Français	1	2,6	38	97,4	39	13	1,6	824	98,4	837	**876**	5.6
Anglais ou français	81	66,4	41	33,6	122	369	78,2	103	21,8	472	**594**	3,8
Total	**923**	**70,7**	**383**	**29,3**	**1 313**	**9 667**	**68,2**	**4 515**	**31,8**	**14 214**	**15 531**	**100,0**
Technique												
Bilingue impératif	14	25,9	40	74,1	54	91	24,9	274	75,1	365	**423**	6,7
Bilingue non impératif	7	25,9	20	74,1	27	158	33,2	318	66,8	476	**505**	8,0
Anglais	706	95,9	30	4,1	736	3 581	96,6	127	3,4	3 708	**4 485**	70,7
Français	2	2,8	69	97,2	71	19	4,5	401	95,5	420	**492**	7,8
Anglais ou français	72	75,8	23	24,2	95	235	69,1	105	30,9	340	**435**	6,9
Total	**801**	**81,5**	**182**	**18,5**	**991**	**4 084**	**76,9**	**1 225**	**23,1**	**5 349**	**6 340**	**100,0**
Soutien administratif												
Bilingue impératif	146	23,7	471	76,3	617	1 419	20,0	5 661	80,0	7 080	**7 735**	17,7
Bilingue non impératif	7	17,5	33	82,5	40	508	32,0	1 078	68,0	1 586	**1 629**	3,7
Anglais	1 634	95,9	69	4,1	1 703	22 190	94,4	1 326	5,6	23 516	**25 356**	58,1
Français	4	3,3	119	96,7	123	145	2,4	6 002	97,6	6 147	**6 293**	14,4
Anglais ou français	108	62,4	65	37,6	173	1 385	56,5	1 065	43,5	2 450	**2 657**	6,1
Total	**1 899**	**71,5**	**757**	**28,5**	**2 701**	**25 649**	**62,9**	**15 133**	**37,1**	**40 965**	**43 673**	**100,0**
Exploitation												
Bilingue impératif	26	39,4	40	60,6	66	98	28,6	245	71,4	343	**410**	3,2
Bilingue non impératif	4	19,0	17	81,0	21	52	24,3	162	75,7	214	**236**	1,8
Anglais	1 864	97,8	42	2,2	1 906	7 031	98,0	141	2,0	7 172	**9 141**	70,7
Français	8	2,6	299	97,4	307	37	2,1	1 688	97,9	1 725	**2 038**	15,8
Anglais ou français	110	40,9	159	59,1	269	428	53,2	376	46,8	804	**1 099**	8,5
Total	**2 012**	**78,3**	**557**	**21,7**	**2 598**	**7 649**	**74,5**	**2 614**	**25,5**	**10 330**	**12 929**	**100,0**
Toutes les catégories												
Bilingue impératif	301	26,6	830	73,4	1 131	3 244	26,4	9 063	73,6	12 307	**13 488**	15,6
Bilingue non impératif	138	45,4	166	54,6	304	2 731	46,7	3 117	53,3	5 848	**6 166**	7,1
Anglais	5 852	96,3	226	3,7	6 078	43 216	95,6	1 966	4,4	45 182	**51 546**	59,6
Français	19	3,1	596	96,9	615	233	2,5	9 151	97,5	9 384	**10 029**	11,6
Anglais ou français	447	59,1	309	40,9	756	2 654	60,8	1 708	39,2	4 362	**5 178**	6,0
Total global	**6 758**	**76,1**	**2 127**	**23,9**	**8 982**	**52 085**	**67,6**	**25 008**	**32,4**	**77 424**	**86 418**	**100,0**

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (*à* ou *au sein de* la Fonction publique) ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

35 Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1987

		Anglophones		Francophones		Total	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Période indéterminée	215	99,5	165	98,2	**380**	99,0
	Période déterminée	1	0,5	3	1,8	**4**	1,0
	Total	**216**	**100,0**	**168**	**100,0**	**384**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Période indéterminée	154	45,4	318	51,5	**472**	49,3
	Période déterminée	185	54,6	299	48,5	**485**	50,7
	Total	**339**	**100,0**	**617**	**100,0**	**957**	**100,0**
Administration et service extérieur	Période indéterminée	826	69,0	1 403	59,0	**2 230**	62,3
	Période déterminée	371	31,0	972	40,9	**1 346**	37,6
	Total	**1 197**	**100,0**	**2 377**	**100,0**	**3 578**	**100,0**
Technique	Période indéterminée	60	57,1	146	46,5	**206**	48,7
	Période déterminée	45	42,9	168	53,5	**217**	51,3
	Total	**105**	**100,0**	**314**	**100,0**	**423**	**100,0**
Soutien administratif	Période indéterminée	523	33,4	1 628	26,5	**2 154**	27,8
	Période déterminée	1 042	66,6	4 506	73,5	**5 581**	72,2
	Total	**1 565**	**100,0**	**6 134**	**100,0**	**7 735**	**100,0**
Exploitation	Période indéterminée	71	57,3	112	39,3	**183**	44,6
	Période déterminée	53	42,7	173	60,7	**227**	55,4
	Total	**124**	**100,0**	**285**	**100,0**	**410**	**100,0**
Toutes les catégories	Période indéterminée	1 849	52,1	3 773	38,1	**5 626**	41,7
	Période déterminée	1 697	47,9	6 121	61,9	**7 860**	58,3
	Total global	**3 546**	**100,0**	**9 896**	**100,0**	**13 488**	**100,0**

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

36

Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Anglophones		Francophones		Total	
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	397	71,8	107	93,0	**504**	75,4
	Doivent satisfaire	74	13,4	1	0,9	**75**	11,2
	N'ont pas à satisfaire	82	14,8	7	6,1	**89**	13,3
	Total	**553**	**100,0**	**115**	**100,0**	**668**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	268	61,5	297	89,2	**565**	73,5
	Doivent satisfaire	90	20,6	8	2,4	**98**	12,7
	N'ont pas à satisfaire	78	17,9	28	8,4	**106**	13,8
	Total	**436**	**100,0**	**333**	**100,0**	**769**	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	826	72,3	1 131	93,6	**1 964**	83,3
	Doivent satisfaire	188	16,4	39	3,2	**227**	9,6
	N'ont pas à satisfaire	129	11,3	38	3,1	**167**	7,1
	Total	**1 143**	**100,0**	**1 208**	**100,0**	**2 358**	**100,0**
Technique	Ont satisfait	105	63,6	317	93,8	**423**	83,8
	Doivent satisfaire	37	22,4	14	4,1	**52**	10,3
	N'ont pas à satisfaire	23	13,9	7	2,1	**30**	5,9
	Total	**165**	**100,0**	**338**	**100,0**	**505**	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	377	73,2	1 050	94,5	**1 430**	87,8
	Doivent satisfaire	87	16,9	31	2,8	**118**	7,2
	N'ont pas à satisfaire	51	9,9	30	2,7	**81**	5,0
	Total	**515**	**100,0**	**1 111**	**100,0**	**1 629**	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	34	60,7	164	91,6	**199**	84,3
	Doivent satisfaire	10	17,9	7	3,9	**17**	7,2
	N'ont pas à satisfaire	12	21,4	8	4,5	**20**	8,5
	Total	**56**	**100,0**	**179**	**100,0**	**236**	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 008	70,0	3 066	93,4	**5 086**	82,5
	Doivent satisfaire	486	16,9	100	3,0	**587**	9,5
	N'ont pas à satisfaire	375	13,1	118	3,6	**493**	8,0
	Grand total	**2 869**	**100,0**	**3 284**	**100,0**	**6 166**	**100,0**

Nota: - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

37 Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1987

	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles[a]		
Région	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	**Nombre total des candidats répertoriés**
Terre-Neuve	199	33,6	34	3,7	43	4,7	15	1,6	**907**
Île-du-Prince-Édouard	54	40,6	17	5,7	42	14,2	8	2,7	**294**
Nouvelle-Écosse	544	46,4	86	3,8	126	5,6	180	8,0	**2 242**
Nouveau-Brunswick	235	41,6	55	4,1	67	5,0	18	1,3	**1 333**
Québec (sauf RCN)	3 489	40,9	272	3,1	398	4,6	622	7,2	**8 592**
Région de la Capitale nationale	6 847	62,1	608	3,6	944	5,7	999	6,0	**16 445**
Ontario (sauf RCN)	992	45,2	231	2,7	81	0,9	513	6,0	**8 471**
Manitoba	930	39,3	297	12,1	88	3,5	209	8,5	**2 450**
Saskatchewan	927	40,6	245	10,4	49	2,0	74	3,1	**2 349**
Alberta	658	39,8	126	3,3	134	3,5	368	9,6	**3 803**
Colombie-Britannique	2 106	38,9	360	6,6	290	5,3	877	16,1	**5 440**
Yukon	18	36,7	7	14,2	1	2,0	0	0,0	**49**
Territoires du Nord-Ouest	63	43,1	38	16,0	2	0,8	8	3,3	**237**
Total	**17 062**	**47,2**	**2 376**	**4,5**	**2 265**	**4,3**	**3 891**	**7,3**	**52 612**

[a] Voir Lexique, p. 138, pour la définition de minorités visibles.

Nota:–En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le sexe est connu.

38 Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Diplômés[a]		Nominations													
			Total		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		**Total**	
Région	Hommes	Femmes	N.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	1 043	1 217	**2 260**	**1,9**	5	0	5	0	5	50,0	5	50,0	10	100,0	0	0,0	**10**	**1,1**
Île-du-Prince-Édouard	146	158	**304**	**0,3**	1	0	2	0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	0	0,0	**3**	**0,3**
Nouvelle-Écosse	2 533	2 966	**5 499**	**4,6**	25	0	13	2	25	62,5	15	37,5	38	95,0	2	5,0	**40**	**4,6**
Nouveau-Brunswick	1 501	1 420	**2 921**	**2,4**	10	10	9	7	20	55,6	16	44,4	19	52,8	17	47,2	**36**	**4,1**
Québec	14 548	14 039	**28 587**	**23,9**	21	112	10	79	133	59,9	89	40,1	31	14,0	191	86,0	**222**	**25,4**
Ontario	24 959	26 888	**51 847**	**43,3**	175	46	147	32	221	55,3	179	44,7	322	80,5	78	19,5	**400**	**45,8**
Manitoba	2 778	2 633	**5 411**	**4,5**	14	0	10	0	14	58,3	10	41,7	24	100,0	0	0,0	**24**	**2,7**
Saskatchewan	2 043	2 208	**4 251**	**3,6**	11	0	8	1	11	55,0	9	45,0	19	95,0	1	5,0	**20**	**2,3**
Alberta	4 619	4 784	**9 403**	**7,9**	19	0	15	0	19	55,9	15	44,1	34	100,0	0	0,0	**34**	**3,9**
Colombie-Britannique	4 598	4 576	**9 174**	**7,7**	46	2	21	0	48	69,6	21	30,4	67	97,1	2	2,9	**69**	**7,9**
Étranger[b]	0	0	**0**	**0,0**	8	1	6	1	9	56,3	7	43,8	14	87,5	2	12,5	**16**	**1,8**
Total	**58 768**	**60 889**	**119 657**	**100,0**	**335**	**171**	**246**	**122**	**506**	**57,9**	**368**	**42,1**	**581**	**66,5**	**293**	**33,5**	**874**	**100,0**

[a] Les données pour les diplômés de 1986 proviennent de Statistique Canada.
[b] Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

39 Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Nominations liées aux programmes de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Administration	118	59	122	50	177	50,7	172	49,3	240	68,8	109	31,2	**349**	**39,9**
Service extérieur	21	10	8	2	31	75,6	10	24,4	29	70,7	12	29,3	**41**	**4,7**
Vérification et comptabilité[a]	7	5	4	7	12	52,2	11	47,8	11	47,8	12	52,2	**23**	**2,6**
Sciences pures et appliquées	103	41	54	12	144	68,6	66	31,4	157	74,8	53	25,2	**210**	**24,0**
Informatique	33	24	6	15	57	73,1	21	26,9	39	50,0	39	50,0	**78**	**8,9**
Socio-économique[b]	53	32	52	36	85	49,1	88	50,9	105	60,7	68	39,3	**173**	**19,8**
Total	**335**	**171**	**246**	**122**	**506**	**57,9**	**368**	**42,1**	**581**	**66,5**	**293**	**33,5**	**874**	**100,0**

[a] Comprend 12 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.
[b] Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

40 Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Nominations liées au programme de recrutement dans les cégeps et les collèges communautaires selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Sciences de la gestion	68	56	56	55	124	52,8	111	47,2	124	52,8	111	47,2	**235**	**67,9**
Sciences et technologie	29	9	20	3	38	62,3	23	37,7	49	80,3	12	19,7	**61**	**17,6**
Informatique	20	16	9	5	36	72,0	14	28,0	29	58,0	21	42,0	**50**	**14,5**
Total	**117**	**81**	**85**	**63**	**198**	**57,2**	**148**	**42,8**	**202**	**58,4**	**144**	**41,6**	**346**	**100,0**

41 Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1987

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Maison d'enseignement														
Université	1 660	328	1 771	363	1 988	48,2	2 134	51,7	3 431	83,2	691	16,7	**4 122**	**83,5**
Collège communautaire et cégep	341	61	331	81	402	49,3	412	50,6	672	82,5	142	17,4	**814**	**16,5**
Total	**2 001**	**389**	**2 102**	**444**	**2 390**	**48,4**	**2 546**	**51,5**	**4 103**	**83,1**	**833**	**16,8**	**4 936**	**100,0**

42

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Motif et catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Réorganisation													
Gestion	7	2	0	1	**9**	90.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0	**10**
Scientifique et professionnelle	32	10	28	8	**42**	53.8	**36**	46.2	**60**	76.9	18	23.1	**78**
Administration et service extérieur	43	19	17	18	**62**	63.9	**35**	36.1	**60**	61.9	**37**	38.1	**97**
Technique	19	4	9	4	**23**	63.9	**13**	36.1	**28**	77.8	8	22.2	**36**
Soutien administratif	11	6	92	34	**17**	11.9	**126**	88.1	**103**	72.0	**40**	28.0	**143**
Exploitation	105	21	30	7	**126**	77.3	**37**	22.7	**135**	82.8	**28**	17.2	**163**
Total	**217**	**62**	**176**	**72**	**279**	**52,9**	**248**	**47,1**	**393**	**74,6**	**134**	**25,4**	**527**
Privatisation													
Gestion	0	0	0	0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**
Scientifique et professionnelle	14	0	22	0	**14**	38.9	**22**	61.1	**36**	100.0	**0**	0.0	**36**
Administration et service extérieur	2	0	1	0	**2**	66.7	**1**	33.3	**3**	100.0	**0**	0.0	**3**
Technique	27	1	8	0	**28**	77.8	**8**	22.2	**35**	97.2	**1**	2.8	**36**
Soutien administratif	2	0	21	1	**2**	8.3	**22**	91.7	**23**	95.8	**1**	4.2	**24**
Exploitation	141	1	17	0	**142**	89.3	**17**	10.7	**158**	99.4	**1**	0.6	**159**
Total	**186**	**2**	**69**	**1**	**188**	**72,9**	**70**	**27,1**	**255**	**98,8**	**3**	**1,2**	**258**
Décentralisation													
Gestion	0	0	0	0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**
Administration et service extérieur	0	0	0	0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**
Technique	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Soutien administratif	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Exploitation	0	1	0	0	**1**	100.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**
Total	**0**	**1**	**2**	**0**	**1**	**33,3**	**2**	**66,7**	**2**	**66,7**	**1**	**33,3**	**3**
Tous les motifs													
Gestion	7	2	0	1	**9**	90.0	**1**	10.0	**7**	70.0	**3**	30.0	**10**
Scientifique et professionnelle	46	10	50	8	**56**	49.1	**58**	50.9	**96**	84.2	**18**	15.8	**114**
Administration et service extérieur	45	19	18	18	**64**	64.0	**36**	36.0	**63**	63.0	**37**	37.0	**100**
Technique	46	5	18	4	**51**	69.9	**22**	30.1	**64**	87.7	**9**	12.3	**73**
Soutien administratif	13	6	114	35	**19**	11.3	**149**	88.7	**127**	75.6	**41**	24.4	**168**
Exploitation	246	23	47	7	**269**	83.3	**54**	16.7	**293**	90.7	**30**	9.3	**323**
Total global	**403**	**65**	**247**	**73**	**468**	**59,4**	**320**	**40,6**	**650**	**82,5**	**138**	**17,5**	**788**

43 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1987

Motif et catégorie professionnelle	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba
Réorganisation								
Gestion	0	0	0	1	1	7	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	7	0	9	20	24	3
Administration et service extérieur	1	0	5	2	21	47	1	2
Technique	1	0	6	1	6	11	4	0
Soutien administratif	1	2	2	5	21	50	25	6
Exploitation	1	0	5	4	14	7	41	30
Total	**4**	**2**	**25**	**13**	**72**	**142**	**95**	**41**
Privatisation								
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	23	5
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	1	0	4	2
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	1	0	0	1	15	5
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**42**	**12**
Décentralisation								
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	1
Exploitation	0	0	0	0	1	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**
Tous les motifs								
Gestion	0	0	0	1	1	7	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	7	0	9	20	47	8
Administration et service extérieur	1	0	5	2	21	47	1	2
Technique	1	0	6	1	7	11	8	2
Soutien administratif	1	2	2	5	21	50	25	7
Exploitation	1	0	6	4	15	8	56	35
Total global	**4**	**2**	**26**	**13**	**74**	**143**	**137**	**54**

suite du relevé 43

Lieu de travail						
Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
0	**0**	1	0	0	**0**	**10**
5	3	7	0	0	58	**78**
5	5	7	1	0	50	**97**
2	3	1	0	1	25	**36**
12	6	13	0	0	93	**143**
38	4	18	0	1	156	**163**
62	**21**	**47**	**1**	**2**	**382**	**527**
0	0	0	0	0	0	**0**
5	1	0	0	2	36	**36**
0	1	1	0	1	3	**3**
2	0	3	0	24	36	**36**
1	1	2	0	20	24	**24**
0	7	11	0	119	158	**159**
8	**10**	**17**	**0**	**166**	**257**	**258**
0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	1	0	0	1	**1**
0	0	0	0	0	1	**1**
0	0	0	0	0	1	**1**
0	**0**	**1**	**0**	**0**	**3**	**3**
0	0	1	0	0	0	**10**
10	4	7	0	2	94	**114**
5	6	8	1	1	53	**100**
4	3	5	0	25	62	**73**
13	7	15	0	20	118	**168**
38	11	29	0	120	315	**323**
70	**31**	**65**	**1**	**168**	**642**	**788**

44 Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1987

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	
• inconduite	58
• incompétence ou incapacité	58
• abandon de poste	65
Renvoi en cours de stage	174
Révocation de la nomination	7
Retraite	
• âge légal (65 ans et plus)	833
• volontaire (55 à 64 ans)	4 275
• raison de santé	679
Fin de période déterminée	5 305
Décès	460
Démission	8 887
Total	**20 820**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

45 Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1987

	Lieu de travail							
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Renvoi								
• inconduite	4	0	8	1	8	0	6	15
• incompétence ou incapacité	1	0	3	0	26	1	6	14
• abandon de poste	1	0	5	0	18	2	8	12
Renvoi en cours de stage	5	2	14	4	30	6	29	43
Révocation de la nomination	0	0	0	0	4	0	3	0
Retraite								
• âge légal (65 ans et plus)	13	14	65	21	54	59	227	184
• volontaire (55 à 64 ans)	50	24	341	162	648	260	799	851
• raison de santé	34	9	108	44	47	38	121	121
Fin de période déterminée	192	48	433	148	968	247	960	774
Décès	10	1	29	13	59	30	111	82
Démission	97	50	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Total	**407**	**148**	**1 373**	**569**	**2 911**	**1 292**	**4 281**	**3 871**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le motif de cessation d'emploi.

suite du relevé 45

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
2	5	4	5	0	0	0	**58**
1	1	3	2	0	0	0	**58**
0	2	8	5	1	3	0	**65**
12	12	4	12	0	1	0	**174**
0	0	0	0	0	0	0	**7**
51	32	74	24	6	3	6	**833**
205	94	267	534	8	7	25	**4 275**
35	14	37	68	3	0	0	**679**
422	161	306	574	31	38	3	**5 305**
15	9	39	50	1	4	7	**460**
458	249	694	953	136	221	11	**8 887**
1 201	**580**	**1 435**	**2 227**	**186**	**278**	**52**	**20 820**

46 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Renvoi	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Retraite	89	21	1	0	110	99.1	1	0.9	90	81.1	21	18.9	**111**
Fin de période déterminée	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	**5**
Décès	10	2	1	0	12	92.3	1	7.7	11	84.6	2	15.4	**13**
Démission	50	13	4	0	63	94.0	4	6.0	54	80.6	13	19.4	**67**
Total	**153**	**37**	**6**	**0**	**190**	**96,9**	**6**	**3,1**	**159**	**81,1**	**37**	**18,9**	**196**
Scientifique et professionnelle													
Renvoi	7	3	3	0	10	76.9	3	23.1	10	76.9	3	23.1	**13**
Renvoi en cours de stage	11	1	3	1	12	75.0	4	25.0	14	87.5	2	12.5	**16**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Retraite	314	35	47	10	349	86.0	57	14.0	361	88.9	45	11.1	**406**
Fin de période déterminée	106	31	117	57	144	43.4	188	56.6	223	71.7	88	28.3	**332**
Décès	32	8	7	0	40	85.1	7	14.9	39	83.0	8	17.0	**47**
Démission	396	106	478	65	509	48.0	550	51.9	874	83.6	171	16.4	**1 060**
Total	**865**	**184**	**654**	**133**	**1 063**	**56,8**	**808**	**43,2**	**1 519**	**82,7**	**317**	**17,3**	**1 872**
Administration et service extérieur													
Renvoi	15	3	8	2	18	64.3	10	35.7	23	82.1	5	17.9	**28**
Renvoi en cours de stage	9	4	9	0	14	60.9	9	39.1	18	81.8	4	18.2	**23**
Révocation de la nomination	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	**2**
Retraite	820	258	251	66	1 081	77.3	318	22.7	1 071	76.8	324	23.2	**1 399**
Fin de période déterminée	158	83	169	76	249	49.5	251	49.9	327	67.3	159	32.7	**503**
Décès	68	17	20	9	85	74.6	29	25.4	88	77.2	26	22.8	**114**
Démission	559	207	493	157	775	54.2	653	45.7	1 052	74.3	364	25.7	**1 429**
Total	**1 630**	**575**	**951**	**310**	**2 226**	**63,6**	**1 271**	**36,3**	**2 581**	**74,5**	**885**	**25,5**	**3 501**
Technique													
Renvoi	9	5	1	0	14	93.3	1	6.7	10	66.7	5	33.3	**15**
Renvoi en cours de stage	22	4	2	3	26	83.9	5	16.1	24	77.4	7	22.6	**31**
Révocation de la nomination	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Retraite	582	109	39	6	691	93.9	45	6.1	621	84.4	115	15.6	**736**
Fin de période déterminée	170	51	94	29	232	64.3	128	35.5	264	76.7	80	23.3	**361**
Décès	52	9	1	1	62	96.9	2	3.1	53	84.1	10	15.9	**64**
Démission	332	86	158	28	423	69.5	186	30.5	490	81.1	114	18.9	**609**
Total	**1 171**	**263**	**295**	**67**	**1 451**	**79,8**	**367**	**20,2**	**1 466**	**81,6**	**330**	**18,4**	**1 819**
Soutien administratif													
Renvoi	7	5	20	10	13	30.2	30	69.8	27	62.8	15	34.9	**43**
Renvoi en cours de stage	12	0	35	18	12	17.9	55	82.1	47	72.3	18	27.7	**67**
Révocation de la nomination	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	**3**
Retraite	194	69	824	193	263	20.5	1 019	79.5	1 018	79.5	262	20.5	**1 282**
Fin de période déterminée	346	145	1 558	805	524	17.5	2 446	81.9	1 906	66.7	950	33.3	**2 986**
Décès	22	10	51	18	32	31.1	71	68.9	73	72.3	28	27.7	**103**
Démission	383	164	2 334	956	563	14.3	3 359	85.3	2 719	70.8	1 120	29.2	**3 936**
Total	**965**	**394**	**4 822**	**2 004**	**1 409**	**16,7**	**6 985**	**82,9**	**5 791**	**70,7**	**2 398**	**29,3**	**8 424**
Exploitation													
Renvoi	40	33	7	1	73	90.1	8	9.9	47	58.0	34	42.0	**81**
Renvoi en cours de stage	15	7	7	6	23	62.2	13	35.1	22	62.9	13	37.1	**37**
Révocation de la nomination	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Retraite	1 323	352	131	40	1 678	90.8	171	9.2	1 454	78.8	392	21.2	**1 849**
Fin de période déterminée	729	132	127	48	911	82.7	186	16.9	856	82.6	180	17.4	**1 101**
Décès	87	24	5	0	112	94.9	6	5.1	92	79.3	24	20.7	**118**
Démission	903	375	297	135	1 296	74.4	443	25.4	1 200	70.2	510	29.8	**1 742**
Total	**3 099**	**934**	**573**	**231**	**4 106**	**83,1**	**827**	**16,7**	**3 672**	**75,9**	**1 165**	**24,1**	**4 941**

suite du relevé 46

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Toutes les catégories													
Renvoi	78	49	39	13	128	70,7	52	28,7	117	64,6	62	34,3	**181**
Renvoi en cours de stage	69	16	56	28	87	50,0	86	49,4	125	74,0	44	26,0	**174**
Révocation de la nomination	1	4	1	1	5	71,4	2	28,6	2	28,6	5	71,4	**7**
Retraite	3 324	846	1 293	315	4 176	72,2	1 611	27,8	4 617	79,9	1 161	20,1	**5 787**
Fin de période déterminée	1 516	443	2 071	1 017	2 071	39,0	3 210	60,5	3 589	71,1	1 460	28,9	**5 305**
Décès	271	70	86	28	343	74,6	117	25,4	357	78,5	98	21,5	**460**
Démission	2 640	951	3 773	1 348	3 651	41,1	5 217	58,7	6 415	73,6	2 299	26,4	**8 887**
Total global	**7 906**	**2 389**	**7 317**	**2 754**	**10 478**	**50,3**	**10 298**	**49,5**	**15 227**	**74,8**	**5 143**	**25,2**	**20 820**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

47 Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	260	4	131	3	268	65,8	138	33,9	391	98,2	7	1,8	**407**
Île-du-Prince-Édouard	78	3	50	12	83	56,1	65	43,9	128	89,5	15	10,5	**148**
Nouvelle-Écosse	906	32	400	14	949	69,1	421	30,7	1 306	96,6	46	3,4	**1 373**
Nouveau-Brunswick	277	65	147	73	348	61,2	221	38,8	424	75,4	138	24,6	**569**
Québec (sauf RCN)	106	1 392	80	1 274	1 512	51,9	1 392	47,8	186	6,5	2 666	93,5	**2 911**
Québec (RCN)	381	232	338	328	618	47,8	672	52,0	719	56,2	560	43,8	**1 292**
Ontario (RCN)	1 354	536	1 401	861	1 950	45,6	2 313	54,0	2 756	66,4	1 397	33,6	**4 281**
Ontario (sauf RCN)	1 754	76	1 855	94	1 864	48,2	1 999	51,6	3 610	95,5	170	4,5	**3 871**
Manitoba	503	13	628	30	531	44,2	666	55,5	1 133	96,3	43	3,7	**1 201**
Saskatchewan	283	3	274	9	290	50,0	290	50,0	557	97,9	12	2,1	**580**
Alberta	679	9	698	29	692	48,2	743	51,8	1 377	97,3	38	2,7	**1 435**
Colombie-Britannique	1 122	10	1 033	19	1 151	51,7	1 076	48,3	2 155	98,7	29	1,3	**2 227**
Yukon	61	1	114	1	63	33,9	122	65,6	175	98,9	2	1,1	**186**
Territoires du Nord-Ouest	109	1	156	3	114	41,0	164	59,0	265	98,5	4	1,5	**278**
Étranger	31	7	11	3	38	73,1	14	26,9	42	80,8	10	19,2	**52**
Total	**7 906**	**2 389**	**7 317**	**2 754**	**10 478**	**50,3**	**10 298**	**49,5**	**15 227**	**74,8**	**5 143**	**25,2**	**20 820**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

48 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1987

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Gestion								
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	0	1	1	1	6	12	64	11
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	1	4	0
Décès	0	0	0	0	1	1	7	1
Démission	1	0	1	0	2	9	39	7
Total	**1**	**1**	**2**	**1**	**9**	**23**	**114**	**19**
Scientifique et professionnelle								
Renvoi	0	0	0	0	1	1	2	5
Renvoi en cours de stage	0	0	1	0	1	0	2	10
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	2	3	20	5	40	42	111	84
Fin de période déterminée	4	1	15	2	67	8	58	41
Décès	0	0	0	0	10	2	19	6
Démission	1	1	15	11	106	32	210	275
Total	**7**	**5**	**51**	**18**	**225**	**84**	**401**	**422**
Administration et service extérieur								
Renvoi	1	0	1	0	3	0	3	10
Renvoi en cours de stage	0	1	0	2	3	2	5	3
Révocation de la nomination	0	0	0	0	2	0	0	0
Retraite	17	11	66	47	198	150	302	284
Fin de période déterminée	6	4	26	18	105	50	80	114
Décès	1	1	8	2	14	10	32	19
Démission	10	13	45	27	139	168	375	296
Total	**35**	**30**	**146**	**96**	**465**	**380**	**797**	**728**
Technique								
Renvoi	2	0	0	1	6	0	1	3
Renvoi en cours de stage	2	0	5	1	3	0	3	7
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	1	0
Retraite	27	8	81	34	85	30	155	125
Fin de période déterminée	19	7	34	8	60	29	57	30
Décès	3	0	9	2	6	3	9	12
Démission	24	6	40	15	66	27	107	129
Total	**77**	**21**	**169**	**61**	**226**	**89**	**333**	**307**
Soutien administratif								
Renvoi	2	0	1	0	10	1	10	7
Renvoi en cours de stage	1	1	3	0	9	4	18	14
Révocation de la nomination	0	0	0	0	1	0	2	0
Retraite	8	6	69	43	119	107	351	277
Fin de période déterminée	98	26	156	68	578	154	698	429
Décès	1	0	0	1	9	12	30	22
Démission	36	20	117	75	432	303	1 037	806
Total	**146**	**53**	**347**	**187**	**1 159**	**582**	**2 145**	**1 557**

suite du relevé 48

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
1	0	2	6	0	0	6	**111**
0	0	0	0	0	0	0	**5**
0	0	1	0	0	0	2	**13**
1	0	2	2	0	0	3	**67**
2	**0**	**5**	**8**	**0**	**0**	**11**	**196**
0	1	1	2	0	0	0	**13**
1	1	0	0	0	0	0	**16**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
19	11	29	37	1	2	0	**406**
45	15	17	44	6	8	1	**332**
1	0	3	6	0	0	0	**47**
106	40	71	102	34	55	1	**1 060**
172	**68**	**121**	**190**	**41**	**65**	**2**	**1 872**
1	4	2	3	0	0	0	**28**
1	6	0	0	0	0	0	**23**
0	0	0	0	0	0	0	**2**
69	32	81	132	3	0	7	**1 399**
21	12	19	45	3	0	0	**503**
3	1	6	14	0	0	3	**114**
63	50	81	142	5	9	6	**1 429**
158	**105**	**188**	**337**	**11**	**9**	**16**	**3 501**
0	0	1	1	0	0	0	**15**
4	2	1	2	0	1	0	**31**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
29	9	60	91	0	1	1	**736**
20	13	30	44	7	3	0	**361**
2	2	5	10	0	1	0	**64**
26	16	42	63	17	31	0	**609**
82	**42**	**139**	**211**	**24**	**37**	**1**	**1 819**
1	1	8	1	1	0	0	**43**
5	3	1	8	0	0	0	**67**
0	0	0	0	0	0	0	**3**
71	17	73	131	0	2	8	**1 282**
282	54	149	274	7	11	2	**2 986**
5	1	11	7	1	2	1	**103**
210	84	279	441	33	61	1	**3 936**
574	**160**	**521**	**862**	**42**	**76**	**12**	**8 424**

suite du relevé 48

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Exploitation								
Renvoi	1	0	14	0	31	1	4	16
Renvoi en cours de stage	2	0	5	1	14	0	1	9
Révocation de la nomination	0	0	0	0	1	0	0	0
Retraite	43	18	277	97	301	16	160	375
Fin de période déterminée	65	10	202	52	158	5	57	159
Décès	5	0	12	8	19	2	13	22
Démission	25	10	148	47	291	110	228	254
Total	**141**	**38**	**658**	**206**	**826**	**134**	**464**	**834**
Toutes les catégories								
Renvoi	5	0	16	1	52	3	20	41
Renvoi en cours de stage	5	2	14	4	30	6	29	43
Révocation de la nomination	0	0	0	0	4	0	3	0
Retraite	97	47	514	227	749	357	1 147	1 156
Fin de période déterminée	192	48	433	148	968	247	960	774
Décès	10	1	29	13	59	30	111	82
Démission	97	50	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Grand total	**407**	**148**	**1 373**	**569**	**2 911**	**1 292**	**4 281**	**3 871**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le lieu de travail.

suite du relevé 48

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
1	2	3	5	0	3	0	**81**
1	0	2	2	0	0	0	**37**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
102	71	133	229	13	5	9	**1 849**
54	66	91	166	6	10	0	**1 101**
4	5	13	13	0	1	1	**118**
52	59	219	203	41	47	0	**1 742**
213	**204**	**461**	**618**	**60**	**66**	**10**	**4 941**
3	8	15	12	1	3	0	**181**
12	12	4	12	0	1	0	**174**
0	0	0	0	0	0	0	**7**
291	140	378	626	17	10	31	**5 787**
422	161	306	574	31	38	3	**5 305**
15	9	39	50	1	4	7	**460**
458	249	694	953	136	221	11	**8 887**
1 201	**580**	**1 435**	**2 227**	**186**	**278**	**52**	**20 820**

49 Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels[a] ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1987

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Catégorie professionnelle	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[b]	**Total**
Gestion	6	0	0	2	2	7	1	**18**
Scientifique et professionnelle	15	1	0	44	4	31	3	**98**
Administration et service extérieur	69	6	3	228	57	114	29	**506**
Technique	10	4	0	47	9	22	19	**111**
Soutien administratif	25	5	0	66	33	68	8	**205**
Exploitation	16	0	6	110	16	54	10	**212**
Total	**141**	**16**	**9**	**497**	**121**	**296**	**70**	**1 150**

[a] N'inclut que les appels interjetés contre les processus de sélection qui, dès l'abord, semblaient justifier le droit d'appel. Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

[b] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

50 Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels[a] ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1987

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Ministère	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[b]	**Total**
Affaires extérieures	2	0	0	14	4	10	1	**31**
Affaires indiennes et du Nord canadien	4	0	1	8	3	6	0	**22**
Agence canadienne de développement international	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Agriculture	2	0	0	38	2	8	1	**51**
Anciens combattants	0	0	0	6	1	3	0	**10**
Approvisionnements et Services	1	0	0	4	0	8	0	**13**
Archives nationales du Canada	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Bureau des relations fédérales-provinciales	3	0	0	0	0	0	0	**3**
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Commission de la Fonction publique	0	2	0	4	0	2	0	**8**
Communications	0	0	0	2	3	0	2	**7**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	1	0	2	0	**3**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	0	0	0	0	0	0	**2**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	1	0	0	0	0	1	0	**2**
Consommation et Corporations	7	0	0	9	1	7	3	**27**
Cour fédérale	0	0	0	1	2	0	0	**3**
Défense nationale (civils)	36	6	0	85	20	44	19	**210**
Emploi et Immigration	14	2	2	67	13	40	7	**145**
Énergie, Mines et Ressources	0	0	0	6	0	3	0	**9**
Environnement	8	0	6	13	2	13	6	**48**
Expansion industrielle régionale	3	0	0	3	0	7	2	**15**
Finances	0	0	0	2	0	0	0	**2**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	1	0	0	10	1	3	0	**15**
Justice	0	0	0	2	0	0	0	**2**
Musées nationaux du Canada	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Office national des transports du Canada	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Pêches et Océans	4	0	0	7	1	6	0	**18**
Revenu national (Douanes et Accise)	5	1	0	44	24	24	8	**106**
Revenu national (Impôt)	6	1	0	80	19	14	4	**124**
Santé nationale et Bien-être social	7	0	0	12	7	18	0	**44**
Secrétariat d'État du Canada	1	0	0	4	0	10	1	**16**
Service correctionnel du Canada	21	0	0	25	6	19	1	**72**
Statistique Canada	2	0	0	2	0	12	2	**18**
Transports	9	3	0	38	8	21	11	**90**
Travail	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Travaux publics	2	1	0	7	4	12	1	**27**
Total	**141**	**16**	**9**	**497**	**121**	**296**	**78**	**1 150**

[a] N'inclut que les appels interjetés contre les processus de sélection qui, dès l'abord, semblaient justifier le droit d'appel. Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

[b] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

51 Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1987

	Méthodes de sélection[a]			Résultats des appels				
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu[c]	**Total**
Commission de la Fonction publique								
(dotation non-déléguée)								
Concours restreints	180	15	16	4	5	12	1	**18**
Sans concours	1	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**181**	**15**	**16**	**4**	**5**	**12**	**1**	**18**
Ministères								
(dotation déléguée)								
Concours restreints	6 123	683	705	100	144	869	63	**1 076**
Sans concours	45	68	35	13	17	33	6	**56**
Total	**6 168**	**751**	**740**	**113**	**161**	**902**	**69**	**1 132**
CFP et ministères								
Concours restreints	6 303	698	721	104	149	881	64	**1 094**
Sans concours	46	68	35	13	17	33	6	**56**
Total global[d]	**6 349**	**766**	**756**	**117**	**166**	**914**	**70**	**1 150**

[a] N'inclut que les appels interjetés contre les processus de sélection qui dès l'abord semblaient justifier le droit d'appel. Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.

[c] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

[d] Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

52 Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1987

	Méthodes de sélection[a]			
Catégorie professionnelle	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Gestion	187	16	16	5
Scientifique et professionnelle	614	83	80	11
Administration et service extérieur	2 075	321	316	56
Technique	687	79	76	8
Soutien administratif	2 006	137	137	27
Exploitation	780	130	131	10
Total	**6 349**	**766**	**756**	**117**

[a] Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

53 Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1987

	Méthodes de sélection[a]			
Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Administration du rétablissement agricole des Prairies	6	0	0	0
Affaires extérieures	64	18	16	1
Affaires indiennes et du Nord canadien	200	18	18	4
Agence canadienne de développement international	20	2	1	0
Agriculture	260	24	26	2
Anciens combattants	139	10	9	0
Approvisionnements et Services	202	8	8	1
Archives nationales du Canada	25	1	1	0
Bibliothèque nationale du Canada	10	0	0	0
Bureau canadien de la sécurité aérienne	2	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	0	0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	3	0	0	0
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	2	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	6	1	2	2
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	3	0	0	0
Bureau du Conseil privé	11	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	9	2	2	0
Bureau du Vérificateur général du Canada	4	0	0	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	0	0	0
Commission canadienne des grains	2	0	0	0
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0
Commission d'appel de l'immigration	5	0	0	0
Commission de la Fonction publique	63	8	7	1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	0	0	0
Commission du tarif	1	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0
Communications	87	5	6	0
Conseil canadien des relations du travail	4	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	24	3	3	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	8	0	1	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	20	2	2	1
Consommation et Corporations	83	17	17	3
Cour fédérale	12	2	2	0

suite du relevé 53

Ministère	Méthodes de sélection[a]			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Cour suprême	1	0	0	0
Défense nationale (civils)	1 002	138	133	25
Élections Canada	3	0	0	0
Emploi et Immigration	697	100	91	14
Énergie, Mines et Ressources	122	9	9	0
Environnement	399	38	37	6
Expansion industrielle régionale	81	9	13	2
Finances	27	3	2	0
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	90	8	10	1
Justice	33	1	2	0
Musées nationaux du Canada	3	0	1	0
Office national de l'énergie	7	0	0	0
Office national des transports du Canada	8	2	1	0
Pêches et Océans	198	20	17	4
Revenu national (Douanes et Accise)	321	50	57	5
Revenu national (Impôt)	607	66	60	5
Santé nationale et Bien-être social	306	33	32	7
Sciences et Technologie	4	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	64	12	11	1
Service correctionnel du Canada	217	45	52	14
Solliciteur général	2	0	0	0
Statistique Canada	100	13	13	2
Transports	594	76	70	12
Travail	17	1	1	0
Travaux publics	157	21	23	3
Total	**6 349**	**766**	**756**	**117**

[a] Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

54 Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1987

Lieu de travail	Domaine de cours										
	Orientation en gestion[1]	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Séminaires	Gestion du personnel	Approche systémique en formation	Perfectionnement individuel	Vérification	Total
Terre-Neuve	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	**24**
Île-du-Prince-Édouard	0	17	0	18	0	0	13	0	0	0	**48**
Nouvelle-Écosse	0	85	76	77	33	0	104	0	42	0	**417**
Nouveau-Brunswick	11	37	6	34	0	0	22	0	0	0	**110**
Québec (sauf RCN)	40	490	323	88	49	0	346	6	58	0	**1 400**
Région de la Capitale nationale	881	1 683	1 645	854	183	1 113	1 505	101	247	68	**8 280**
Ontario (sauf RCN)	25	139	59	98	25	0	114	0	43	0	**503**
Manitoba	18	110	55	35	7	0	110	0	31	0	**366**
Saskatchewan	0	18	0	26	0	0	12	0	24	0	**80**
Alberta	42	145	27	102	23	0	127	0	40	0	**506**
Colombie-Britannique	35	132	27	109	50	0	91	0	48	0	**492**
Yukon	0	25	0	24	0	0	49	0	0	0	**98**
Territoires du Nord-Ouest	0	6	0	0	0	0	10	0	27	0	**43**
Total	**1 052**	**2 887**	**2 218**	**1 489**	**370**	**1 113**	**2 503**	**107**	**560**	**68**	**12 367**

[1] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

55 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1987

Domaine de cours	Langue d'enseignement			
	Français	Anglais	Bilingue	Total
Orientation en gestion[1]	12	39	3	**54**
Théorie et pratiques de gestion	60	142	0	**202**
Informatique	47	125	0	**172**
Gestion des finances	12	72	0	**84**
Gestion du matériel	4	18	0	**22**
Séminaires	10	57	1	**68**
Gestion du personnel	53	137	0	**190**
Approche systémique en formation	1	8	0	**9**
Perfectionnement individuel	6	24	0	**30**
Vérification	0	4	0	**4**
Total	**205**	**626**	**4**	**835**

[1] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

56 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1987

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	**Total**
Orientation en gestion[b]	189	94	330	52	47	5	335	**1 052**
Théorie et pratiques de gestion	9	229	1 161	213	623	26	626	**2 887**
Informatique	6	142	761	129	778	4	398	**2 218**
Gestion des finances	6	50	565	54	587	6	221	**1 489**
Gestion du matériel	0	12	117	26	114	27	74	**370**
Séminaires	397	84	201	8	1	0	422	**1 113**
Gestion du personnel	8	117	792	141	1 031	24	390	**2 503**
Approche systémique en formation	0	5	69	9	6	2	16	**107**
Perfectionnement individuel	35	56	122	74	90	7	176	**560**
Vérification	0	2	42	0	9	0	15	**68**
Total	**650**	**791**	**4 160**	**706**	**3 286**	**101**	**2 673**	**12 367**

[a] La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.
[b] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

57 Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1987

	Langue étudiée						
	Français			Anglais			
Catégorie professionnelle	Cours continus	Autres cours	Total	Cours continus	Autres cours	Total	**Total global**
Gestion	21	872	893	0	9	9	**902**
Scientifique et professionnelle	99	2 321	2 420	8	263	271	**2 691**
Administration et service extérieur	230	3 460	3 690	38	533	571	**4 261**
Technique	59	1 004	1 063	23	240	263	**1 326**
Soutien administratif	146	3 033	3 179	43	808	851	**4 030**
Exploitation	9	396	405	4	230	234	**639**
Autres[a]	681	4 707	5 388	91	1 102	1 193	**6 581**
Total[b]	**1 245**	**15 793**	**17 038**	**207**	**3 185**	**3 392**	**20 430**

[a] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).
[b] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

58

Formation linguistique et région

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1987

Langue étudiée Modalité des cours	Région					
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	**Total**
Français						
• Continus	925	125	93	51	51	**1 245**
• Non-continus	4 369	477	13	191	160	**5 210**
• Spéciaux	893	23	190	0	0	**1 106**
• Hors des heures de travail	3 363	1 417	113	1 376	3 208	**9 477**
Total	**9 550**	**2 042**	**409**	**1 618**	**3 419**	**17 038**
Anglais						
• Continus	62	0	145	0	0	**207**
• Non-continus	641	2	293	0	0	**936**
• Spéciaux	103	38	0	0	0	**141**
• Hors des heures de travail	208	45	1 817	30	8	**2 108**
Total	**1 014**	**85**	**2 255**	**30**	**8**	**3 392**
Total global	**10 564**	**2 127**	**2 664**	**1 648**	**3 427**	**20 430**

Lexique

Lexique

Affectation
Assignation, à titre temporaire, de certaines tâches à une personne, habituellement au sein du même ministère, sans modification de sa nomination.

Amoindrissement des chances d'avancement
Il appartient à la Commission de la Fonction publique de déterminer si les chances immédiates d'avancement d'un employé sont amoindries dans le cas où un autre employé est nommé ou est sur le point d'être nommé à un poste sans concours. L'avis rendu par la Commission permet de déterminer si la nomination en question peut être portée en appel devant un comité d'appel.

Année-personne
Emploi d'une personne pour une année complète ou l'équivalent.

Appel
Demande relative à l'établissement, aux termes de l'article 5d) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, d'un comité chargé d'enquêter sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Autochtones
Désigne les Indiens inscrits, les Indiens non-inscrits, les Métis et les Inuit du Canada.

Cas de juridiction douteuse, voir Juridiction douteuse

Catégorie de la gestion
Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes (direction et gestion supérieure), qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle
Série d'emplois de la même famille caractérisés par la nature des fonctions qu'ils comportent et par l'importance de la formation scolaire qu'ils exigent.

Cessation d'emploi
Départ d'un employé de la partie de la Fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

Concours public
Concours auquel les employés de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

Concours restreint
Concours auquel seuls les employés de la Fonction publique peuvent participer : les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'employés admissibles.

Courtage
Le déploiement interministériel planifié de cadres de direction et de gestionnaires supérieurs ayant d'excellentes possibilités, mais ayant besoin d'acquérir de l'expérience, ou qui éprouvent certaines difficultés professionnelles temporaires n'étant pas nécessairement liées à leur rendement.

Délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel
Autorisation que la Commission de la Fonction publique accorde à un sous-chef d'exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent. Par cette même autorisation, la Commission approuve la

délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Déploiement
La nomination, sous réserve des dispositions du décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion, d'un employé de la catégorie de la gestion à un autre poste de niveau égal, supérieur ou inférieur à celui de l'employé en question, pourvu qu'il n'y ait aucune modification de la classification même de l'employé.

Dotation impérative, voir Poste bilingue à dotation impérative.

Dotation non impérative, voir Poste bilingue à dotation non impérative.

Droit d'appel
Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Emploi à temps partiel non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps partiel régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps plein
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, s'il est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

Emploi pour une période déterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance.

Emploi pour une période indéterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi saisonnier
Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi
Pratiques d'emploi qui ont pour but, d'une part, de supprimer et de prévenir les préjudices en matière d'emploi que subissent certains groupes par exemple par l'adoption de mesures spéciales pour corriger ces préjudices et, d'autre part, d'assurer une véritable égalité d'accès à l'emploi pour ces groupes.

Excédentaire, voir Priorité d'employé excédentaire.

Exemption
- Privilège consenti par décret à un unilingue fonctionnel de postuler un poste bilingue à dotation non impérative et d'y être nommé, sous certaines conditions.
- Mécanisme de certification du degré de bilinguisme d'un fonctionnaire dont la maîtrise en sa seconde langue officielle présente des caractéristiques de permanence, et en vertu duquel un fonctionnaire se voit dispensé de toute réévaluation subséquente en cette langue dans une habileté ou toutes.

Exigences linguistiques du poste
La ou les langues que le titulaire d'un poste doit utiliser dans l'exercice des fonctions du poste : bilingue (anglais et français), français essentiel, anglais essentiel, réversible (anglais ou français).

Fonds renouvelable
Un fonds renouvelable constitue une autorisation permanente ou continue donnée par le Parlement en vue d'effectuer des paiements au moyen du *Fonds du revenu consolidé* aux titres de fonds de roulement, de l'acquisition d'immobilisations et du financement temporaire des déficits accumulés d'exploitation. Il s'agit d'une autorisation de tirer sur le *Fonds du revenu consolidé*, et non pas d'une provision de caisse. Un fonds représente un moyen permettant au Parlement d'autoriser de façon continue une opération financée entièrement par les utilisateurs ou, en partie, par les utilisateurs et, en partie, par voie d'octroi de subventions. L'autorisation a pour but de permettre d'imputer au compte des utilisateurs la valeur des services du fonds, mais cela ne se fait pas dans tous les cas.

Formation
- ***Initiation***
  Formation visant à renseigner les employés sur leur nouveau milieu de travail.
- ***Formation professionnelle et technique***
  Formation visant à assurer que les employés sont aptes à s'acquitter de leurs fonctions actuelles au niveau de rendement requis par l'employeur.
- ***Perfectionnement***
  Formation visant à assurer qu'il y aura du personnel compétent pour répondre aux exigences futures de la Fonction publique en ressources humaines.

Groupe de la direction
Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure
Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe professionnel
Subdivision d'une catégorie professionnelle qui comprend des genres semblables de travail exigeant des aptitudes analogues. Ce terme a souvent un rapport avec un secteur identifiable du marché du travail à l'extérieur de la Fonction publique.

Instrument de délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel
Document par lequel la Commission de la Fonction publique autorise un sous-chef à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent, et approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Juridiction douteuse
Cas où un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel, par exemple dans les cas de concours publics, de concours où aucun candidat ne s'est qualifié et de nomination sans concours où la personne qui souhaite faire appel n'a pas reçu une opinion favorable de la Commission quant à savoir si ses chances d'avancement ont été amoindries.

Membres des minorités visibles
Personnes qui, par leur race ou leur couleur, font partie d'un groupe des minorités visibles du Canada.

Méthodes de sélection, voir Sélection par concours, sélection sans concours, concours public et concours restreint.

Méthode de sélection
- ***ayant fait l'objet d'un appel***
  Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.
- ***ouvrant droit à un appel***
  Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Minorités visibles, voir Membres des minorité visibles.

Mise en disponibilité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction»; en pareil cas, le sous-chef peut, en conformité avec les règlements de la Commission de la Fonction publique, mettre l'employé en disponibilité (cette décision n'est pas sujette à appel).

Mobilité des employés
Déplacement d'un employé d'un ministère à un autre ou au sein du même ministère, d'un groupe ou sous-groupe professionnel à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre.

Modalités d'emploi
Particularités relatives à la durée d'un emploi : emploi pour une période indéterminée, emploi pour une période déterminée ou emploi saisonnier. Un employé peut travailler à plein temps ou à temps partiel.

Modalités de nomination
Façons diverses d'accéder à un poste : promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction et reclassification.

Mutation
- ***latérale***
  Nomination d'un employé à un poste de même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.
- ***régressive***
  Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Nomination *à* la Fonction publique
Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Nomination *au sein de* la Fonction publique
Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Nomination intérimaire
Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Norme linguistique
Description normalisée, pour chacune des habiletés, du degré de compétence en français et en anglais, langues secondes, exigible d'un titulaire de poste bilingue dans sa seconde langue officielle.

Personne handicapée
Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue
- ***à dotation impérative***
  Poste bilingue pour lequel les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.
- ***à dotation non impérative***
  Poste bilingue auquel les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuvent être nommés :

— s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État et s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés; ou bien
— s'ils se conforment aux conditions stipulées dans le décret d'exclusion (âge, ancienneté de service continu, raisons humanitaires, etc).

Postvérification
Suivi donné à une vérification en vue de constater la nature, l'étendue et la qualité des mesures correctives prises par le ministère qui a fait l'objet de la vérification.

Présentation
Fait de proposer des candidats recensés dans un répertoire et susceptibles de se qualifier pour un poste.

Priorité
- ***administrative***
  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à une politique de la Commission de la Fonction publique.
- ***statutaire***
  Droit d'être nommé ou pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Profil linguistique
Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, factorisé en trois habiletés : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale (compréhension auditive et expression orale considérées comme un seul acte de communication).

Promotion
Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Réaménagement de l'effectif
Cette situation se produit lorsqu'un sous-chef ou son *agent délégué* décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Un *réaménagement de l'effectif* est considéré comme important lorsqu'au moins dix employés nommés pour une période indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés au même moment.

Reclassification
Nomination d'un employé à un poste qui a fait l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau ou des sous-groupe, groupe ou catégorie professionnels du poste.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée
Nomination pour une période déterminée d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupes et sous-groupes professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant; à des fins statistiques, on ne tient compte que des employés dont les périodes d'emploi sont continues et totalisent au moins six mois.

Renvoi pour incompétence ou incapacité
Fin de la période d'emploi en vertu de l'article 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions»; cette mesure est recommandée à la Commission de la Fonction publique par le sous-chef, et l'employé peut en appeler

de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

Ressourcement
Activités exécutées par la Commission pour la catégorie de la gestion : le déploiement interministériel des cadres, la dotation des postes de la catégorie et l'orientation de ses membres.

Rétrogradation
Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. L'employé visé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

Sélection par concours
Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

Sélection sans concours
Sélection par voie de reclassification, de mutation latérale ou régressive, de promotion ou de nomination en priorité.

Situation linguistique du titulaire
Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

Sous-représentation
Représentation moindre que celle à laquelle on pourrait s'attendre d'un groupe donné parmi les employés de la Fonction publique, en considération de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Stagiaire
Employé dont la capacité d'exercer les fonctions de son poste est évaluée en fonction de son rendement au cours d'une période donnée qui suit immédiatement la nomination.

Systémique
Qui tient aux qualités ou aux déficiences inhérentes à un système ou à un organisme.

Vérification ou **vérification de la gestion du personnel**
Examen et évaluation systématiques des ministères et organismes afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, directives et systèmes relatifs au personnel et de quelle manière ils administrent les pouvoirs que la Commission de la Fonction publique ou le Conseil du Trésor leur délèguent.

Les bureaux de la Commission

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunications pour malentendants) : 993-4126

Bureaux régionaux

Atlantique

Immeuble Brunswick
7e étage
1888, rue Brunswick
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Capitale nationale

Immeuble Vanguard
Bureau 701
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-9676
ATME : 996-1205

Ontario

Immeuble Professional
Bureau 1100
180, rue Dundas ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2A8

(416) 973-3122
ATME : 973-2269

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 983-2486
ATME : 983-6066

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Place Capital
2e étage
9707, 110e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9

(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Bureaux de district

Atlantique

Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Immeuble Central and Eastern Trust
Bureau 603
860, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1G2

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

Édifice du gouvernement du Canada, ouest
2e étage
354, rue Water
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 1C4

(709) 772-4812
ATME : 772-4317

Mail Confederation Court
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8R8

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 983-2486
ATME : 983-6066

Immeuble de la Banque Canadienne Impériale de Commerce
Bureau 1010
1867, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan)
S4P 2C2

(306) 780-5720
ATME : 780-6719

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Place Capital
2e étage
9707, 110e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9

(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Immeuble Precambrian
4922, 52e rue
C.P. 2730
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Centre Yukon
Bureau 200
4114, 4e avenue
Whitehorse (Yukon)
Y1A 4N7

(403) 668-4487